

# État d'avancement sur les 12 engagements pour une transition inclusive

Accélérer le changement pour une Ville exempte de racisme et de discriminations systémiques



**Lutter contre le racisme et les discriminations systémiques, à la Ville et au sein de la société, pour assurer l'inclusion, l'intégration économique, la sécurité urbaine et l'épanouissement de toutes et tous.**

 **Montréal 2030**

Priorité 8

© Ville de Montréal, (2023) Tous droits réservés.

Toute demande de permission pour reproduire ce document  
doit être adressée à la Ville de Montréal.

# Table des matières

<b>La transformation organisationnelle en matière d'équité et de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques</b>	<b>4</b>
Un virage organisationnel entamé en 2020	4
Cinq volets pour lutter contre le racisme et les discriminations systémiques	5
<b>Le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques : un soutien à l'accélération des changements dans l'administration municipale</b>	<b>6</b>
<b>Suivis des douze engagements afin d'accélérer la transition inclusive</b>	<b>7</b>
Volet 1 : Pour une administration exempte de racisme et de discriminations	7
Volet 2 : Sécurité urbaine sans profilage	10
Volet 3 : Équité culturelle	13
Volet 4 : Équité territoriale et économique	15
Volet 5 : Participation citoyenne inclusive	18
<b>Annexes</b>	<b>21</b>
Annexe 1 : Tableau de représentation des cinq groupes visés entre 2021 et 2023	21
Annexe 2 : Formation policière	22
Annexe 3 : Tableau d'état d'avancement des 38 recommandations	23

# La transformation organisationnelle en matière d'équité et de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques



## Un virage organisationnel entamé en 2020

La Ville de Montréal s'est engagée, en juin 2020, à reconnaître, à travailler et à accélérer les changements organisationnels en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, et ce, suite aux 38 recommandations du rapport de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique dans les compétences de la Ville de Montréal réalisé par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) paru en juin 2020.

Dans le même sens, la vision stratégique Montréal 2030 et sa priorité 8 visant à lutter contre le racisme et les discriminations systémiques, oriente l'administration et ses actions.

Les deux premières années ont permis à l'administration municipale de débiter les travaux internes et externes, incitant une mobilisation collective dans nombre de services et d'arrondissements.

Ainsi, la première reddition de comptes publique a surtout mis l'emphase sur la mobilisation des directions de services et de leurs équipes pour passer de l'intention à l'action.

Avec les 12 engagements de l'année 2022, la Ville a présenté certaines priorités afin d'accélérer la transition inclusive et d'ancrer la lutte contre le racisme et les

discriminations dans les pratiques de toutes les unités de la Ville. Les gestes posés par l'administration dans cette deuxième étape impliquent des changements structurants en matière de gouvernance pour assurer une transversalité des travaux.

Au-delà de la création du Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques (BRDS), cette transformation doit être incarnée avec une gouvernance courageuse en matière d'équité. Les travaux de la dernière année visaient à assurer une pérennité de la transformation et à ancrer le changement de culture, tout en assurant l'imputabilité de tous les acteurs municipaux, notamment les gestionnaires de toutes les unités.

Cette deuxième reddition de comptes identifie l'état d'avancement des actions et initiatives internes pour continuer à accélérer la transition inclusive et atteindre les résultats, en matière de diversification, de culture d'inclusion, de lutte contre le profilage racial ainsi que d'équité culturelle, territoriale et économique.

## **Cinq volets pour lutter contre le racisme et les discriminations systémiques**

### **Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques**

C'est en mettant les conditions pour être un employeur exemplaire que la Ville de Montréal assurera un service public inclusif et représentatif. Assurer à ses employés et employées un milieu de travail où les pratiques d'attraction, de dotation, de progression soient équitables et où les enjeux de respect et d'équité sont la responsabilité de toutes et tous, nécessite des étapes préalables. Avec d'une part la nouvelle direction au Service des ressources humaines, dédiée à la transversalité de l'équité, et d'autre part la Division respect de la personne qui élargit son mandat en intégrant l'équipe de Diversité équité et inclusion, la Ville s'assure d'ancrer les changements pour les prochaines années.

### **Pour une sécurité urbaine exempte de profilage**

Accélérer les changements systémiques en matière de lutte contre le profilage implique de déployer un plan, où les alternatives aux pratiques policières, le travail sur les biais systémiques, les pratiques policières et

les pratiques de ressources humaines sont alignés avec les engagements antidiscriminatoires et avec la réalité montréalaise. Avec un nouveau leadership au SPVM, la création d'une Direction générale adjointe-Sécurité urbaine et conformité et une vision intégrée en matière de lutte contre le profilage, la Ville s'est dotée de leviers d'accélération importants.

### **Pour une équité culturelle**

Pour assurer une équité culturelle et refléter la diversité de la population montréalaise, le Service de la culture a procédé à une analyse des données de représentation des artistes, des fournisseurs de service et des usagers et usagères. Cette analyse est nécessaire afin d'adapter l'offre culturelle et s'accompagne déjà de travaux sur la vision des maisons de la culture afin d'y inclure la diversité de la population ou encore la refonte de programmes de financement. Le Service de la culture consolide ainsi les travaux qui mèneront aux engagements en matière d'équité.

### **Pour une équité territoriale et économique**

La vision d'équité territoriale permet de répondre de façon structurante et pérenne aux enjeux de discriminations systémiques. Cet enjeu s'ancre désormais dans les travaux de la Ville avec un indice d'équité des milieux de vie qui oriente les financements ou les projets et qui permet de prioriser les financements.

### **Pour une participation citoyenne inclusive**

La Ville s'est appuyée sur la participation citoyenne des personnes racisées et autochtones dans divers projets et décisions. Les projets phares de l'appel de projets PAR et POUR les jeunes et du Budget participatif ont permis de déployer un financement avec une perspective d'équité entre les territoires. Du Projet de ville à la consultation sur la direction du Service de police de la Ville de Montréal, du Forum montréalais pour la lutte contre la violence armée aux consultations sur le monument à sir John A. Macdonald, les citoyens et citoyennes dans leur diversité sont consultés.

# Le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques : un soutien à l'accélération des changements dans l'administration municipale

## Pour les employés et employées et les gestionnaires

Orienter les employés et employées vers les entités de gestion de plaintes

Accompagner les gestionnaires dans leurs travaux de planification et de sensibilisation

### Accompagnement des employés et employées et processus de gestion des plaintes

**30** Une trentaine d'employés et employées dirigés vers les entités de gestion de plaintes

- Priorité 2022 : Accompagnement de la Division diversité, équipe et inclusion - respect de la personne
- Concertation et arrimage entre les différentes entités de gestion de plaintes : Commission de la fonction publique de Montréal, le Contrôleur général et de la Division diversité, équipe et inclusion - respect de la personne

### Tournées des cadres

**1 300** Cadres sensibilisés à l'accueil, l'intégration et la rétention des employés et employées de la diversité

## Unités (services et arrondissements)

Conseiller stratégiquement les services et unités de la Ville

Accompagner la mise en place de plans et comités Diversité, Équité et Inclusion

Animer les sensibilisations Respect et Équité (DÉI)

**250** gestionnaires sensibilisés lors d'ateliers centrés sur les rôles et responsabilités en matière de Respect et d'équité.

### Expertise-conseil et sensibilisations

- **Service des ressources humaines** : Accompagnement pour le sondage de mobilisation destiné au personnel et pour la consultation publique réalisée en vue de la sélection de la cheffe ou du chef du SPVM
- **SPVM** : Sensibilisation de 220 membres du personnel du 911
- **Service de la culture** : Accompagnement sur la collecte de données

### Appuyer le déploiement des démarches dans les arrondissements

- Démarches de co-construction des plans en DÉI finalisées : **Ville-Marie, Montréal-Nord**
- Démarches en cours : **Saint-Léonard**

## Rayonnement de la Ville

- Participer aux activités de l'écosystème montréalais, québécois, canadien et international pour présenter les travaux de la Ville en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques

**15** Une quinzaine de conférences et événements

- Organisation d'une **conférence internationale** "Villes vers l'équité" avec la Métropole de Lyon, rassemblant plus de 100 partenaires montréalais, québécois et canadiens oeuvrant pour des municipalités plus inclusives.

# Suivis des douze engagements afin d'accélérer la transition inclusive

## Volet 1 : Pour une administration exempte de racisme et de discriminations

Engagement 2022	Action 2022	Statut de l'action	Impacts, résultats et faits saillants
<b>1</b> Être exemplaire en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en emploi au sein du Service des ressources humaines	Créer une Direction stratégie, talents, diversité, équité et inclusion (DSTDEI) au Service des ressources humaines	Réalisée	<p>Dans l'objectif de transversaliser les enjeux de DÉI et de lutte contre les discriminations à l'ensemble de ses directions, le Service des ressources humaines a procédé à la création d'une direction Stratégie, talents, diversité, équité et inclusion. Cette nouvelle direction regroupe les divisions Stratégie RH, Gestion du talent, de l'apprentissage et du changement et Respect de la personne afin de promouvoir le positionnement stratégique et le rôle transversal des questions de DÉI au sein du Service des ressources humaines et de l'organisation. Par conséquent, le mandat de cette direction se décline en trois grands axes d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La transversalité de la DÉI à l'échelle de la Ville</li><li>• La revue et la prise en charge de la gestion des enquêtes et des plaintes</li><li>• La montée en compétences du Service des ressources humaines en DÉI et en lutte contre le racisme et les discriminations</li></ul>
<b>2</b> Accompagner tous les services et les arrondissements dans leurs objectifs de diversification des effectifs et d'inclusion dans les milieux de travail	Lancer les plans de partenariat en ressources humaines avec un volet diversité, équité et inclusion en emploi auprès de tous les services et arrondissements	Réalisée	<p>Les plans partenariats globaux (PPG) ont été lancés dans l'ensemble des services et arrondissements pour recueillir les données. Ces plans de partenariat globaux permettent de centraliser les données en matière de recrutement, de gestion de la relève et de représentativité, positionnant l'importance d'avoir des tableaux de bord par service et par arrondissement avec les données sur les groupes visés.</p>

# 3

## Faciliter le cheminement des plaintes des employés et employées de la Ville de Montréal

Créer une cellule inter-unités, incluant le Service des ressources humaines, le Contrôleur général et la Commission de la fonction publique de Montréal, coordonnée par le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques

En cours

En vue de simplifier l'accueil et les suivis des requêtes des employés et employées, le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques accompagne les unités de gestion des plaintes (Contrôleur général, la Commission de la fonction publique de Montréal et la Division diversité, équité, inclusion et respect) dans les dossiers impliquant un motif de discrimination ou du racisme. Dans la dernière année, le BRDS a soutenu le travail collaboratif sur les dossiers individuels ou dans les interventions en arrondissement/service afin de faciliter l'accueil des signalements, des plaintes et des interventions.

Ce principe de collaboration s'appuie sur des codes et politiques actualisés en matière de discriminations. C'est pour cette raison qu'en 2022, le BRDS a principalement accompagné les transformations de la Division DEI-Respect de la personne et l'actualisation de la Politique de respect de la personne.

En 2023, les travaux se poursuivront afin de créer la cellule inter-unités.

Créer un document de référence sur les mécanismes de plaintes disponibles pour les employés et employées

En cours

Afin d'assurer une cohérence des pratiques de dépôt de plaintes et signalements ou des mesures disciplinaires, la révision de la Politique de respect de la personne avec les enjeux de discriminations et de racisme a été une priorité en 2022. C'est une étape préalable à la diffusion des outils de communication et du document de référence visant à clarifier le cheminement des plaintes.

Créer une Division DEI et respect de la personne au Service des ressources humaines, notamment afin d'enquêter sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques vécues par les employés et employées

Réalisée

Afin de promouvoir et contribuer à la création d'environnements de travail sains, équitables et inclusifs pour les membres de la communauté municipale de la Ville de Montréal, le Service des ressources humaines a procédé à la création de la Division DEI-Respect de la personne ainsi qu'à l'embauche d'une nouvelle cheffe de division. Cette nouvelle division, qui est sous la direction Stratégie, talents, diversité, équité et inclusion, a pour mandat d'intervenir et d'enquêter sur les enjeux de racisme et de discriminations vécus par les employés et employées. Les actions stratégiques mises en oeuvre par cette division permettent :

- D'assurer l'appropriation de la Politique de respect de la personne par le personnel de la Ville.
- De favoriser l'intégration transversale de la DÉI dans l'organisation.
- De renforcer les compétences du personnel en fournissant des outils et en assurant un appui-conseil.
- D'offrir un service adapté et répondant aux divers enjeux de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel, d'incivilité et de climat de travail malsain.
- De consolider les travaux de prise en charge de la gestion des enquêtes et des plaintes.
- De standardiser la méthodologie de travail pour tous les types d'enquêtes.



## 🌸 Actions et initiatives complémentaires

### 🌟 Déployer la première phase de la stratégie de gestion de talents inclusive

Le déploiement de la première phase de la stratégie de gestion de talents inclusive, qui a pour objectif d'accélérer le développement des habiletés de direction d'une relève représentative de la population montréalaise, a permis d'accompagner une première cohorte de 43 professionnels et professionnelles vers des postes de gestion.

**67%** des professionnels et professionnelles de la cohorte sont issus de la diversité (51% de femmes, 53% de minorités visibles et 14% de minorités ethniques)

**44%** des finissants et finissantes de la cohorte ont accédé à un poste de gestion.



**58%**  
de femmes



**26%**  
de minorités (visibles et ethniques)

Le Service des ressources humaines a également développé la deuxième phase du programme de gestion de talents inclusive visant cette fois à soutenir la progression vers des postes de cadres de direction. 42% des candidats et candidates de cette deuxième cohorte sont issus de la diversité.

### ⚖️ Vers le développement d'une politique DEI

Le Service des ressources humaines a créé un comité d'arrimage afin d'aligner les acteurs de la Diversité, Équité et Inclusion de la Ville de Montréal autour d'objectifs communs, notamment le développement d'une politique transversale pour la Ville de Montréal. Cette politique, qui sera déployée en 2023, vise à accélérer et à pérenniser les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble des services et arrondissements de la Ville.

La composition du comité d'arrimage :

#### 5 unités

- Service des ressources humaines
- Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques
- Service de la diversité et de l'inclusion sociale
- Bureau de l'Équité, de la Diversité et de l'Inclusion du Service de sécurité incendie de Montréal
- Module Équité Diversité et Inclusion du Service de police de la Ville de Montréal

#### 2 arrondissements

(Ville-Marie et Montréal-Nord)

### 🤝 Accompagner les arrondissements dans la réalisation de démarches de co-construction de plan Diversité, Équité, Inclusion avec leurs employés et employées

Le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, en partenariat avec le Service des ressources humaines, accompagne les services et arrondissements dans le déploiement et la mise en œuvre de plans Diversité, Équité et Inclusion. Ces plans d'action DÉI, qui sont le fruit d'une démarche de co-construction impliquant les employées et employés et gestionnaires, couvrent un ensemble d'actions concrètes afin d'intégrer et d'incarner les valeurs d'inclusion, d'équité et de solidarité à tous les niveaux. Intégrant les objectifs inscrits aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, l'amélioration du climat de travail, les biais dans le recrutement et la progression, ces plans visent à améliorer les pratiques organisationnelles de la Ville comme employeur.

Au cours de l'année  
**2022**

Plans DEI dévoilés  
**Ville-Marie et Montréal-Nord**

Démarches en cours  
**Saint-Léonard**

Au cours de l'année  
**2023**

Démarches en planification  
**Le Plateau Mont-Royal, Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, Ahuntsic-Cartierville, Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce**

### 📊 Sondage de mobilisation

Le Service des ressources humaines et le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques ont collaboré afin d'ajouter plusieurs questions sur le racisme, les discriminations et le sentiment d'inclusion. Plus de la moitié du personnel a répondu au sondage, permettant d'orienter les travaux de 2023-2024.

## Volet 2 : Sécurité urbaine sans profilage

Engagement 2022	Action 2022	Statut de l'action	Impacts, résultats et faits saillants
<b>4 Renforcer les actions en matière de lutte contre les profilages racial et social</b>	Consolider les travaux entourant la Politique sur les interpellations policières, notamment en diffusant les résultats des travaux du deuxième mandat des chercheurs indépendants	<b>En cours</b>	<p>Les coaches en interpellation ont poursuivi leur travail d'accompagnement pour encadrer la pratique de l'interpellation policière et réduire au maximum les interpellations non conformes. En 2022, les 5 coaches en interpellations ont contribué :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• À l'évaluation des fiches d'interpellations des policiers et policières;</li><li>• Au développement d'une capsule d'information et au lancement d'un outil d'aide à la tâche pour encadrer la pratique de l'interpellation policière;</li><li>• À la formation, la sensibilisation et l'accompagnement des superviseurs dans 7 postes de quartiers;</li><li>• À la présentation de la Politique sur les interpellations policières;</li><li>• Au soutien du projet ARRÊT contre la violence armée.</li></ul> <p>Le SPVM a poursuivi sa collaboration avec les chercheurs indépendants pour la réalisation du deuxième mandat de recherche sur les interpellations policières. L'une des principales contributions visées de ce deuxième mandat de recherche est de contextualiser la pratique de l'interpellation policière à l'aide d'observation de terrain et d'entrevue auprès des membres du SPVM. La publication est attendue à l'été 2023.</p>
	Renforcer la formation des policières et policiers, notamment avec la Journée d'information sur la diversité sociale et culturelle montréalaise, la formation sur les pouvoirs et devoirs ainsi que la formation sur la désescalade et l'endiguement	<b>Réalisée</b>	<p>Le SPVM continue de déployer des formations afin d'assurer la montée en connaissances et en compétences de l'effectif policier actuel et futur sur les enjeux liés à la diversité sociale et culturelle.</p> <p>En 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 993 policiers et policières ont reçu la formation pouvoirs et devoirs</li><li>• 617 policiers et policières ont reçu la formation sur la désescalade et 417 sur l'endiguement</li><li>• Tout le personnel policier nouvellement embauché a participé à l'atelier sur l'interpellation policière</li><li>• 466 policières et policiers ont participé aux journées d'information sur la diversité sociale et culturelle</li></ul>

Déployer la 2e phase pilote de l'Équipe mobile de médiation et d'intervention sociale (ÉMMIS), une équipe entièrement civile coordonnée par le Service de la diversité et de l'inclusion sociale et la Société de développement social (SDS)

Réalisée

L'Équipe mobile de médiation en intervention sociale (ÉMMIS) vise à offrir une réponse sociale municipale de première ligne face aux situations de conflit ou de détresse vécues dans l'espace public, aux besoins des personnes vulnérables et aux enjeux de cohabitation sociale.

En 2022, le déploiement de la deuxième phase pilote de ÉMMIS :

- A permis de réaliser 10 000 interventions
- Grâce au travail de 16 intervenants et intervenantes psychosociaux civils
- Dans les arrondissements de Ville-Marie et du Sud-Ouest
- Provenance des appels: 25% des appels proviennent du SPVM et 40% des appels proviennent d'organismes communautaires
- Profil des personnes auprès desquelles ÉMMIS intervient: 26% des personnes desservies sont racisées et 8% des personnes desservies sont autochtones

Au début 2023, le Service de la diversité et de l'inclusion sociale prépare la 3e phase de déploiement de l'ÉMMIS pour augmenter son effectif et accroître sa présence dans les arrondissements du Plateau-Mont-Royal et de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve.

Dans les 5 prochaines années, ÉMMIS bénéficiera d'une enveloppe de 50 M\$ octroyée à parts égales par la Ville de Montréal et le gouvernement du Québec afin d'être déployée sur l'ensemble du territoire montréalais.

## 5 Sensibiliser et faire connaître les mécanismes de lutte contre les incidents et crimes haineux

Réaliser une tournée de concertations et des organismes pour sensibiliser sur les mécanismes de lutte contre les incidents et les crimes haineux dans la métropole

En cours

Afin de sensibiliser les Montréalaises et Montréalais sur les incidents et crimes haineux, des acteurs d'impact et relayeurs des milieux communautaires ont été identifiés pour réaliser une tournée. Le contenu de la formation destinée aux tables de concertation, tables de quartier et organisations communautaires, a été créé en collaboration avec le SPVM, le SDIS et le BRDS. Le déploiement de la tournée est prévu à partir du printemps 2023.

Par ailleurs, le SPVM continue son travail de prévention et de sensibilisation sur les crimes et incidents haineux auprès de différents groupes ciblés. Il a notamment développé des capsules d'information et réalisé plus de 30 activités, dont 3 en collaboration avec le BRDS.

## 6 Consolider les liens avec les organismes et citoyennes et citoyens autochtones

Recruter une conseillère ou un conseiller en développement communautaire et de liaison auprès des peuples autochtones au SPVM

Réalisée

Le poste de conseillère en développement communautaire et de liaison auprès des peuples autochtones est doté depuis mai 2022. Un diagnostic organisationnel a été réalisé et un plan d'action autour des enjeux de stratégies de rapprochement avec les communautés, de formations sur les communautés et enjeux autochtones pour le SPVM, de prévention et de partage et de transfert de connaissances est en cours de rédaction. De plus, le SPVM a pérennisé la fonction policière d'agent de liaison avec les peuples autochtones occupée par un policier autochtone.

Déployer le projet en sécurisation culturelle à la caserne 5 du Service de sécurité incendie de Montréal

Reportée

Cette action a été reportée en 2023 en raison du déploiement des travaux de sensibilisation du SIM sur le respect et l'équité. Ces travaux intégrés visent la montée en compétence et en connaissance des employés et employées en position de gestion.

## Actions et initiatives complémentaires



### Accompagner les préposées et préposés aux communications d'urgence (PCU) à la centrale 911

À l'initiative de la centrale 911 du SPVM, une formation a été offerte aux préposées et préposés aux communications d'urgence afin de les sensibiliser sur les biais discriminatoires qui peuvent être véhiculés dans les appels qu'ils reçoivent et de les outiller face aux enjeux de profilage. Le travail intégré entre la centrale 911, la Direction des services corporatifs, la Division des partenariats et de la diversité (DivPad) et la Direction générale de la Ville de Montréal, à travers le travail du Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et l'appui du Service de la diversité et de l'inclusion sociale a permis de former l'ensemble des préposés aux communications d'urgence en novembre 2022.

---

**204** Préposées et préposés aux communications d'urgence formés

---

**5** Ateliers d'une durée de 4h

---

Collaboration intégrée  
**SPVM, BRDS, SDIS**

Co-construction des travaux  
à consolider en 2023

---



### Lancement du programme Prévention Montréal

En 2022, la Ville de Montréal a mis en place le programme Prévention Montréal qui a pour objectif de renforcer la sécurité et la pleine intégration des jeunes âgés de moins de 30 ans. Ce programme d'envergure, né de la consolidation de quatre programmes de la Ville, soit le Programme d'intervention de milieu pour les jeunes (PIMJ), le Programme de prévention de la violence commise et subie chez les jeunes (PPVJ), la mesure d'action citoyenne et communautaire en sécurité urbaine (ACCSU) et le Fonds diversité et inclusion en faveur des enfants et des familles vulnérables, a été doté d'une enveloppe de 42,5 M\$ pour les trois prochaines années. Prévention Montréal permettra d'amplifier le modèle montréalais en sécurité urbaine, orienté sur le rapprochement communautaire, la mobilisation et la consultation citoyenne.

## Volet 3 : Équité culturelle

Engagement 2022	Action 2022	Statut de l'action	Impact, résultats et faits saillants
<b>7 Mettre en valeur et assurer une plus grande représentativité des diversités dans le cadre des festivals et événements culturels à Montréal</b>	<p>Déployer dans un plus grand nombre d'organismes l'indice d'équité (IDÉ) visant à analyser les pratiques inclusives des organismes culturels</p> <p>Dresser un portrait des usagères et usagers et fournisseuses et fournisseurs à partir des données désagrégées recueillies par le Service de la culture</p> <p>Rendre disponibles des données désagrégées sur la fréquentation des espaces et sur la programmation :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• portrait précis des usagères et usagers</li><li>• des fournisseuses et fournisseurs</li><li>• des artistes présentés dans les programmations du réseau des maisons de la culture ainsi que des animatrices et animateurs dans les bibliothèques</li></ul>	<b>En cours</b>	<p>Deux grilles portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion ont été ajoutées au bilan des organismes subventionnés par le Programme de soutien à la diversité des expressions culturelles (PSDEC) et le Programme de soutien aux festivals et événements culturels (PSFEC).</p> <p>En 2022, ces grilles d'évaluation ont été intégrées dans le bilan de 43 organismes ayant reçu une subvention de plus de 10 000 \$.</p> <p>Dans le but d'avoir des données différenciées plus précises et d'établir de nouvelles cibles de fréquentation et de représentativité, le Service de la culture a procédé à des collectes de données dans ses divers réseaux.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Un formulaire d'auto-identification/d'auto-déclaration destiné aux artistes du réseau des maisons de la culture et aux artistes de bibliothèques a été mis en place à l'automne 2022 et a permis de recueillir 134 formulaires.</li><li>• Le Service de la culture a mandaté une firme afin de déployer un sondage visant à dresser un portrait de la fréquentation des bibliothèques et maisons de la culture. L'analyse des résultats du sondage, en cours, permettra de définir les profils des clientèles des deux réseaux, de mieux connaître les besoins des citoyens et citoyennes et de cerner les freins à leur fréquentation.</li></ul>

## Actions et initiatives complémentaires



### **Adapter les pratiques, programmes et initiatives du Service de la culture aux réalités des artistes et populations autochtones**

Au cours de l'année 2022, le Service de la culture a poursuivi sa collaboration avec l'organisme Mikana afin d'adapter ses pratiques, programmes et initiatives aux réalités des artistes et populations autochtones. Cette collaboration a mené à la formation d'une communauté de pratique, espace de veilles et d'échanges sur les projets développés par le Service de la culture et sur les bonnes pratiques favorisant la mise en valeur des artistes et organismes autochtones. Cette collaboration a également mené à la rédaction d'un aide-mémoire dédié aux membres du personnel culturels de la Ville de Montréal. Le guide a été partagé :

- à plus de 170 membres du Service de la culture
- aux chefs et cheffes des divisions de la culture en arrondissement puis diffusé au sein de leurs équipes respectives
- à la table des agentes et agents culturels
- et diffusé dans la boîte à outils analyse différenciée selon les sexes + (ADS+) de la Ville de Montréal et sur le site web de l'organisme Mikana

Afin d'intégrer, de manière transversale, les principes d'équité et d'inclusion dans l'ensemble des activités et pratiques du milieu culturel, le Service de la culture mise sur la sollicitation et l'intégration de personnes issues de la diversité et les personnes autochtones dans tous les comités ou jurys mis sur pied.

Les efforts investis ont permis de :

- Mettre sur place un comité autochtone pour déterminer l'orientation et les contenus à déployer dans le cadre du développement des contenus des expositions du MEM
- Augmenter la participation de personnes autochtones dans des jurys, comités et conseils d'administration, et création du comité des arts autochtones au CAM
- Créer un comité consultatif avec des personnes de la diversité représentant le milieu culturel afin d'accompagner le réseau dans ses actions pour qu'elles répondent aux besoins des personnes racisées, issues de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle

## Volet 4 : Équité territoriale et économique

Engagement 2022	Action 2022	Statut de l'action	Impacts, résultats et faits saillants
<b>8 Documenter l'impact de l'équité territoriale et économique sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques</b>	Créer un indice des vulnérabilités multidimensionnelles et élaborer une cartographie des secteurs urbains vulnérables afin de prioriser les investissements municipaux	Réalisée	<p>L'indice d'équité des milieux de vie a été créé en collaboration avec plus d'une dizaine de services afin de partager une compréhension commune de l'équité territoriale et d'agir en faveur de l'équité territoriale montréalaise. L'indice d'équité des milieux de vie vise à offrir à l'ensemble des Montréalais et Montréalaises des milieux de vie sécuritaires et de qualité, ainsi qu'une réponse de proximité à leurs besoins. Plus particulièrement, il permet de prioriser les milieux cumulant les vulnérabilités, telles qu'une forte proportion de ménages issus de l'immigration récente, des besoins impérieux en logement, une vulnérabilité aux aléas climatiques et une faible accessibilité aux services et aménités urbaines; de prendre en compte les réalités et besoins des populations ciblées et impactées et d'offrir des opportunités de développement local dans les secteurs prioritaires.</p> <p>La première version de l'indice a servi dans plusieurs programmes et chantiers tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le Service de l'eau : Séquençage du remplacement des entrées en plomb en fonction des arrondissements cumulant les vulnérabilités</li><li>• Le budget participatif de Montréal du Service de l'expérience citoyenne et des communications : Efforts de mobilisation accentués dans les milieux de vie cumulant les vulnérabilités</li></ul>
<b>9 Assurer une meilleure distribution des investissements municipaux, notamment en matière de sécurité urbaine, à partir des données et cartographies</b>	Consolider la répartition des enveloppes budgétaires selon la mesure du panier de consommation afin de lutter contre la pauvreté et les iniquités économiques vécues par les populations racisées	En cours	<p>En 2022, le nouveau programme Prévention Montréal dont la répartition se base sur une lecture territoriale des enjeux, incluant des indicateurs démographiques et de vulnérabilité socio-économique ayant pour objectif de concentrer l'action municipale auprès des personnes qui en ont le plus besoin. L'attribution du financement tient aussi compte des données probantes de la criminalité globale et de la violence chez les jeunes afin que des efforts préventifs conséquents soient investis selon la situation qui prévaut dans chaque arrondissement.</p> <p>La Ville procède à la révision et à la mise à jour de la répartition des fonds et des enveloppes budgétaires dans le cadre du projet de revue des programmes et des activités, qui a été lancé en 2023.</p>

# 10

**Arrimer les interventions en verdissement aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques pour assurer une plus grande justice environnementale entre la population**

Réviser les cartographies sur les îlots de chaleur urbains, avec une méthodologie pour évaluer le nombre de plantations faites dans les zones de vulnérabilité aux vagues et îlots de chaleur

Poursuivre la plantation d'arbres en priorité dans des secteurs vulnérables pour augmenter les cibles inscrites au Plan climat

En cours

Le Bureau de la transition écologique et de la résilience développe un nouvel outil cartographique qui compile les données des cartes de chaleurs, l'indice d'équité des milieux de vie et des indicateurs de santé publique. Cet outil servira à prioriser la plantation d'arbres et le déploiement de la campagne de sensibilisation aux vagues de chaleur dans les secteurs vulnérables du territoire montréalais.

# 11

**Lutter contre les pratiques discriminatoires en matière de logement dans le parc locatif de la métropole**

Appliquer l'ADS+ dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des interventions en habitation, en collaboration avec le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et le Service de la diversité et de l'inclusion sociale

Sensibiliser les partenaires en habitation sur l'amélioration des processus de sélection des locataires et l'impact des préjugés et des biais inconscients

Mettre en place la certification de propriétaire responsable et un registre de loyers

En cours

Le Service de l'habitation a consolidé le travail entourant la recommandation 33 du rapport de l'OCPM, préconisant que l'ADS+ soit intégrée à tous les projets ainsi qu'à toutes les réflexions sur l'habitation, par la rédaction d'un diagnostic organisationnel et l'élaboration d'un plan d'implantation comprenant des éléments de gouvernance, de formation, de communications inclusives ainsi que des projets spécifiques ou transversaux.

Tel qu'il est inscrit dans son plan d'action sur le racisme et les discriminations systémiques, l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) a offert une formation obligatoire à tous les employés et employées sur les biais inconscients, les préjugés et les stéréotypes en interaction interculturelle. Plus de 30% du personnel a suivi la formation en 2022.

En 2022, le Service de l'habitation a lancé le projet de certification propriétaire responsable et du registre de loyers. Une consultation publique sur le projet s'est terminée à la fin de l'année et la version modifiée de la Certification devrait être adoptée au cours de 2023. Cette certification obligera les propriétaires d'immeubles locatifs de huit logements ou plus à attester du bon état d'entretien de leurs bâtiments et de leurs logements, à dévoiler le montant des loyers et à apporter les correctifs nécessaires lorsque requis. Le projet de certification propriétaire responsable a été bonifié par une consultation citoyenne menant à l'adoption de 24 recommandations formulées par la Commission sur le développement économique et urbain et l'habitation.



## Actions et initiatives complémentaires



### **Adapter les services pour les Autochtones : la Maison Akhwà:tsire**

La maison Akhwà:tsire, qui permettra d'accueillir 22 personnes autochtones en situation d'itinérance a été inaugurée en février 2023. Géré par l'organisme Projet autochtone du Québec (PAQ), ce centre d'hébergement permanent bénéficie de la contribution des gouvernements fédéral et provincial et de la Ville de Montréal. En 2022, la Ville de Montréal a consolidé ses efforts de soutien et d'accompagnement afin d'appuyer la création d'un environnement sécuritaire et le développement de solutions culturellement adaptées, telles que la présence d'une équipe d'intervention psychosociale et des soins cliniques et psychologies, offerts 24h sur 24, un programme de gestion de consommation d'alcool ainsi que des visites régulières d'une personne aînée autochtone

## Volet 5 : Participation citoyenne inclusive

Engagement 2022	Action 2022	Statut de l'action	Impacts, résultats et faits saillants
<b>12</b>	<b>Accroître la participation citoyenne des personnes racisées et autochtones à la Ville de Montréal</b>	Intégrer de façon transversale le volet de la participation citoyenne dans les engagements 2022	<b>Réalisée</b> <p>Dans le cadre de la deuxième édition du budget participatif de la Ville, les Montréalaises et les Montréalais ont été invités à proposer des idées d'aménagements ou d'équipements municipaux en lien avec les thèmes jeunesse, sécurité et équité. Rappelons que le programme du budget participatif de Montréal finance les projets d'infrastructures qui sont proposés et votés par la population. Pour la 2e édition, le budget est de 30 millions de dollars.</p> <p>En complément du volet grand public, une démarche de collecte d'idées, basée sur les valeurs phares d'équité et d'inclusion, a été développée afin de favoriser l'engagement des jeunes et des groupes habituellement plus éloignés des dispositifs de participation citoyenne.</p> <p>Exemples d'initiatives :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Dix-sept (17) ateliers citoyens ont été réalisés dans quinze (15) secteurs repérés grâce à l'indice d'équité des milieux de vie. Un atelier a également été organisé pour les jeunes filles, les femmes et les personnes de la diversité de genre.</li><li>En tout, 666 idées ont été reçues dont près de 130 étaient issues des 17 ateliers.</li><li>Les lieux précis de rencontres au sein de ces secteurs ont été déterminés en collaboration avec les conseillères et conseillers en développement social des arrondissements concernés.</li><li>Le dépôt d'idée a été ouvert à toute personne intéressée par l'avenir de Montréal, sans égard à l'âge ni au statut légal de la personne.</li></ul> <p>Dans la foulée, la Ville a annoncé le lancement d'un appel public de candidatures pour recruter, dans une perspective ADS+, des représentantes et des représentants de la société civile. Ces personnes travailleront en 2023 aux côtés du personnel délégué des 19 arrondissements sur les comités de développement des idées en projets.</p> <p>Le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) a mis en œuvre l'appel à projet Par et Pour les jeunes qui a pour objectif de soutenir des initiatives menées par des jeunes de moins de 30 ans en collaboration avec les organismes communautaires. Cet appel à projets soutient la réalisation des projets qui s'inscrivent dans les orientations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Montréal, ville démocratique : Favoriser l'engagement des jeunes à la vie démocratique, promouvoir le respect des droits fondamentaux et renforcer la lutte contre le racisme et les discriminations</li><li>Montréal, ville d'opportunités : Accroître la pleine participation des jeunes par le développement d'activités culturelles, sportives ou de loisir accessibles et inclusives dans leur communauté</li><li>Montréal, ville sécuritaire : Fortifier la cohabitation sociale et harmonieuse et prévenir la violence dans les milieux de vie des jeunes</li></ul>

---

Plusieurs solutions innovantes ont été mises en place afin de favoriser la mobilisation des jeunes et la pleine participation des groupes plus éloignés des institutions publiques, notamment :

- Le lancement d'une campagne de communication conjointe avec le budget participatif basée sur des principes d'inclusion et d'équité
- L'animation de 2 séances d'information et la réalisation de 6 cliniques personnalisées pour présenter l'appel à projets et répondre aux questions des jeunes
- Tenues de 15 séances gratuites d'idéation offertes aux jeunes et aux organismes communautaires souhaitant trouver des idées et transformer ces idées en projets
- L'approche de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) a été considérée dans le processus de l'appel à projets pour rejoindre des jeunes issus des communautés LGBTQ2+, anglophones et racisées
- La création d'un comité de sélection diversifié :
  - Composé de 11 membres, dont 4 jeunes de moins de 30 ans, représentant des milieux communautaires jeunesse.
  - Les membres provenant des milieux institutionnels et communautaires ont été choisis en fonction de leurs expertises dans les domaines de la jeunesse, de la sécurité urbaine, de la participation citoyenne et de la lutte contre le racisme et les discriminations.

### Impact

Un nombre record de 120 projets ont été déposés par des jeunes par le biais des organismes communautaires. De ce nombre, 20% répondaient à un appel de projets de la Ville de Montréal pour la première fois.

En raison de cet engouement, le budget initialement prévu pour l'appel à projets Par et Pour a été bonifié de 1,6 M\$ pour atteindre 3 M\$. Cet investissement a permis de financer 100% des projets admissibles ayant reçu la note satisfaisante de 70% et plus, soit 52 projets.

Le 22 février, un lancement a été organisé pour les 52 jeunes des projets lauréats, en présence de la mairesse. Les projets se déroulent dans 17 des 19 arrondissements.

---

Sensibiliser les citoyennes et citoyens à travers une exposition sur la Charte montréalaise des droits et responsabilités

Réalisée

Après les modifications apportées à la Charte montréalaise des droits et des responsabilités en 2021, une exposition a été inaugurée devant l'hôtel de ville, visant à sensibiliser les citoyennes et citoyens sur la réconciliation avec les peuples autochtones, la lutte contre toutes les formes de discriminations, directes, indirectes, systémiques ou intersectionnelles.

## Actions et initiatives complémentaires



### Consultation de la nouvelle direction du SPVM

- S'assurer que les populations racisées, notamment les populations noires anglophones et autochtones soient représentées dans les groupes de discussion
- Les enjeux de profilage sont ressortis comme une priorité de travail
- Présentation de la vision de la nouvelle direction du SPVM à la Commission de la sécurité publique comme le préconisait la recommandation 17 de l'OCPM



### Consultation des Montréalais et Montréalaises pour le PUM

- Un mandat ambitieux a été confié à l'OCPM pour le Projet de ville
- Des activités de consultation et de co-création inclusives visant à rencontrer les Montréalais et Montréalaises dans leurs milieux : soit les 19 arrondissements de la Ville
- Rejoindre les publics les moins souvent entendus dans les espaces formels de participation : les enfants, les adolescents, les personnes âgées, les femmes, les personnes nouvellement arrivées, les personnes racisées, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap physique et intellectuel, et les personnes vivant sous le seuil de la pauvreté
- Créer un volet jeunesse s'adressant aux enfants et aux adolescentes et adolescents (de même qu'à leurs parents et personnel enseignant), car ils seront les principaux acteurs et bénéficiaires des fruits du PUM 2050

# Annexes

## Annexe 1 : Tableau de représentation des cinq groupes visés entre 2021 et 2023

Cibles globales d'embauche et de promotion 2021-2023						
			Résultat 2020	Cibles 2023	Résultat 2021	Résultat 2022
Embauche totale des minorités visibles et ethniques			27,6 %	33 %	32,3 %	34,5 %
Embauche et promotion des minorités visibles et ethniques chez les gestionnaires			15,2 %	25 %	22,7 %	17,8 %
Cibles globales de représentation 2023						
	Représentation 2020		Cibles 2023		Résultat 2021	Résultat 2022
Minorités visibles dans l'effectif total	3623	14,4 %	4394	17,5 %	4019 / 15,6 %	4504 / 17,1 %
Minorités ethniques dans l'effectif total	1635	6,5 %	1883	7,5 %	1756 / 6,8 %	1861 / 7,1 %
Femmes chez les cadres de direction	89	42,0 %	85 à 127	40% à 60%	92 / 42,9 %	94 / 41,4 %
Autochtones dans l'effectif total	115	0,46 %	151	0,6 %	125 / 0,49 %	134 / 0,5 %
Personnes handicapées dans l'effectif total <sup>1</sup>	147	0,9 %	237	1,4 %	158 / 0,91 %	184 / 1,0 %
Cibles spécifiques de représentation 2023						
	Représentation 31 décembre 2020		Cibles 2023		Résultat 2021	Résultat 2022
Minorités visibles chez les cadres de direction	6	2,0%	21	10,0 %	11 / 5,1 %	16 / 7,0 %
Minorités visibles chez les gestionnaires et contremaîtres	123	7,3%	235	14,0 %	177 / 9,9 %	196 / 10,6%
Minorités visibles chez les professionnelles et professionnels généraux	414	17,0 %	488	20,0 %	471 / 18,4 %	558 / 20,4 %
Minorités visibles chez les professionnelles et professionnels scientifiques	170	31,7 %	177	33,0 %	186 / 32,8 %	187 / 33,0 %
Minorités visibles chez les cols blancs	1680	22,7 %	1852	25,0 %	1850 / 23,7 %	2025 / 25,5 %
Minorités visibles chez les cols bleus	675	13,8 %	786	16,0 %	755 / 15,3 %	924 / 17,9 %
Minorités visibles chez les policières et policiers	360	8,2 %	381	8,7 %	387 / 8,7 %	403 / 9,1 %
Minorités visibles chez les pompières et pompiers	40	1,7 %	51	2,2 %	48 / 2,0 %	57 / 2,4 %
Minorités ethniques chez les gestionnaires et contremaîtres	91	5,4 %	135	8,0 %	89 / 4,9 %	99 / 5,4%
Femmes chez les cols bleus	805	16,4 %	982	20,0 %	774 / 15,7 %	777 / 15,0 %
Autochtones chez les professionnelles, professionnels et cadres conseil	13	0,4 %	22	0,6 %	16 / 0,4 %	13 / 0,3%
Personnes handicapées chez le personnel de bureau <sup>2</sup>	26	1,2 %	56	2,6 %	27 / 1,3%	37 / 1,8 %

<sup>1</sup> Pour les personnes handicapées, le pourcentage exclu les pompières et pompiers, les policières et policiers et des emplois de chauffeurs.

<sup>2</sup> Correspond à la catégorie professionnelle de la CDPDJ.

## Annexe 2 : Formation policière

Formation	2022	Total	Cible	% d'atteinte de la cible
Pouvoir et devoir	993	2000	3063	65%
Désescalade	617	1972	2673	74%
Endiguement	417	1708	2673	64%
Journée d'information sur la diversité sociale et culturelle	466	1808	3200	57%

## Annexe 3 : Tableau d'état d'avancement des 38 recommandations

Tableau d'état d'avancement des 38 recommandations du rapport de la consultation publique sur le racisme et les discriminations systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal réalisé par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) paru en juin 2020

	Réalisée	En cours	Non réalisables
Recommandations en 2022	10	26	2
Recommandations en 2023	13	23	2



Montréal 

2023 Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme  
et aux discriminations systémiques (BRDS)