



Douze engagements pour une transition inclusive

Accélérer le changement pour une Ville exempte de racisme et de discriminations • 2022

Montréal 

66

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

”





Table des matières

- | | | | |
|----------|---|-----------|---|
| 4 | Mot de la mairesse | 8 | Le Bureau : un soutien à l'accélération des changements dans l'administration municipale |
| 5 | Mot de la présidente du comité exécutif | 9 | Leviers de la transformation municipale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion |
| 6 | Une métropole diversifiée : contexte et constats | 11 | Cinq volets pour une transition inclusive en 2022 |
| 7 | Une transformation organisationnelle en matière d'équité et de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques | 12 | Douze engagements en 2022 afin d'accélérer la transformation pour une administration exempte de racisme et de discriminations |



Mot de la mairesse

Nous sommes fières de vous présenter nos *12 engagements de l'année 2022 afin d'accélérer le changement pour une ville exempte de racisme et de discriminations*, qui découlent de nos efforts à lutter contre le racisme et les discriminations systémiques à la Ville de Montréal.

Nous aspirons à bâtir une ville au sein de laquelle toutes et tous sont égaux, peuvent s'épanouir pleinement et vivre dignement. L'égalité passe par des engagements concrets en matière de sécurité urbaine et d'accès au logement, au transport ainsi qu'aux espaces verts. L'équité passe également par la lutte contre les inégalités et la pauvreté. Nous sommes fermement déterminés à continuer de poser des gestes forts pour atteindre ces objectifs, et pour que chaque personne soit bien représentée, qu'elle soit incluse à tous les niveaux de la fonction publique montréalaise et qu'elle soit en sécurité dans la métropole.

À travers ces 12 engagements, nous outillons les unités administratives et nous réaffirmons aux personnes racisées, autochtones, issues des groupes visés et des diversités que leur parole est entendue, et qu'elle doit continuer à se faire entendre.

Nous continuerons d'agir sur cinq volets :

- Pour une administration exempte de racisme et de discriminations;

- Pour une sécurité publique sans profilage;
- Pour une équité culturelle;
- Pour une équité économique et territoriale;
- Pour une participation citoyenne inclusive.

La Ville de Montréal le réitère, elle ne tolérera aucune forme de racisme ou de discriminations. Plus que jamais, nous possédons une fondation solide pour atteindre cet objectif, comme en témoigne les cibles du Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023, le Plan stratégique Montréal 2030, la Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones 2020-2025 et le Plan d'action Solidarité, Équité et Inclusion 2021-2025.

Pour conclure, je tiens à remercier sincèrement les équipes dévouées dans les services centraux et dans les arrondissements qui travaillent sans relâche pour cette transition juste, verte et inclusive.

Valérie Plante

Mairesse de Montréal



Mot de la présidente du comité exécutif

C'est une fierté pour moi de signer les *12 engagements de la Ville de Montréal en 2022 pour une ville exempte de racisme et de discriminations*. Ils sont le fruit de beaucoup de discussions passionnantes et de prises de positions claires.

Je suis ravie de constater le chemin parcouru depuis la consultation publique de l'OCPM sur le racisme et les discriminations systémiques dans les compétences de la Ville et la publication du rapport et de ses 38 recommandations. Avec la nomination de la commissaire, Bochra Manai, et la création de son Bureau, Montréal a commencé une transformation importante vers une culture de la transparence.

Grâce à ces 12 engagements, nous avons une feuille de route remplie pour 2022, tournée vers la transformation et la collaboration. L'accompagnement des unités administratives, pour qu'elles incarnent concrètement les valeurs d'inclusion et d'équité, sera encadré par des actions ciblées, menant à des résultats mesurables.

Nous allons notamment accroître la participation citoyenne des personnes racisées et autochtones à la Ville de Montréal, faciliter le cheminement des plaintes des employé·e·s, accompagner les services et

les arrondissements pour atteindre leurs objectifs de diversification des effectifs et consolider la formation des policières et des policiers afin de renforcer la lutte contre les profilages racial et social.

Quelque 28 000 employé·e·s, c'est autant d'actrices et d'acteurs de changement, d'ambassadrices et d'ambassadeurs. Les alignements stratégiques que nous mettons en place ainsi que la mobilisation et l'ouverture des personnes rencontrées, partout à travers la ville, nous placent sur la bonne voie.

Vous pouvez compter sur moi pour épauler la commissaire et l'ensemble des équipes dans leurs nombreux défis, avec passion et détermination. Bonne lecture!

Dominique Ollivier

Présidente du comité exécutif et responsable des finances, des ressources humaines, des relations gouvernementales, de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et de la langue française

Une métropole diversifiée : contexte et constats

Une métropole de plus en plus diversifiée

En 2036, les projections de Statistique Canada prévoient que la population montréalaise sera composée de près de 56 % de personnes nées à l'étranger ou descendant d'immigrant-e-s, en plus de la très grande diversité de populations racisées et Autochtones de plusieurs générations.

Une responsabilité sociale partagée collectivement

Plusieurs institutions canadiennes, québécoises et montréalaises ont donné un signal fort en reconnaissant l'existence du racisme et des discriminations systémiques et en faisant de leur éradication un enjeu contemporain urgent. Les diverses institutions et administrations mettent au centre de leurs valeurs le droit des citoyen-ne-s à un traitement égal et équitable.

De la mobilisation citoyenne à l'institutionnalisation des pratiques d'équité

Rappelons que le rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) sur le racisme et les discriminations systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal découle d'un droit d'initiative citoyen. Le visage de la métropole se diversifie. Des Montréalais-es de toutes origines, genres ou conditions se sont mobilisé-e-s et ont sillonné les quartiers de la ville pour assurer la mise sur pied d'espaces d'écoute et de conversation sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques, souhaitant voir plus de représentation et de redistribution dans les pratiques de l'administration municipale.



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

Ancrer la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques dans la vision et les pratiques de la métropole

L'administration municipale est déterminée à lutter contre le racisme et les discriminations systémiques. De la vision stratégique Montréal 2030 à la Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones, en passant par le chantier en accessibilité universelle ou l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), l'administration s'est dotée de planifications qui engagent et transforment, pour assurer un service public inclusif et représentatif de la population.

Le **Plan stratégique Montréal 2030**, vision stratégique pour la prochaine décennie, comprend plusieurs priorités sur l'inclusion, la solidarité et la lutte contre les discriminations.

Le **Plan d'action Solidarité, Équité et inclusion 2021-2025** rassemble les actions visant l'inclusion sociale à l'échelle de la métropole ainsi que les initiatives internes et externes pour assurer l'équité.

La **Stratégie de réconciliation** avec les peuples autochtones établit les axes de travail qui permettent de mieux répondre aux enjeux vécus par les Autochtones en milieu urbain et de considérer les relations de nation à nation. Le poste de Commissaire aux relations avec les peuples autochtones assure le travail de transversalité entre les services, autant qu'il appuie l'administration en vue de transformer ses pratiques organisationnelles.

Il faut également poursuivre le travail entrepris en matière d'accessibilité universelle. Les travaux de l'administration municipale dans l'actuel **Chantier en accessibilité universelle** visent à repenser l'inclusion des Montréalais-e-s en situation de handicap autant qu'à incarner un rôle d'employeur novateur en respectant le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Le

chantier contribue à ce que l'intégration de l'accessibilité universelle au sein de l'administration municipale, notamment au sein des programmes et services municipaux, soit plus transversale et performante.

Mettre l'humain au centre : une priorité organisationnelle

Si la mobilisation de tou-te-s les employé-e-s est une priorité, la réalité des employé-e-s racisé-e-s, autochtones ou en situation de handicap, nécessite une équité accrue. Au cours des dernières années, plusieurs cas ont témoigné de pratiques discriminatoires dans le milieu de travail. Dans le **rapport Soares**, lequel fait des recommandations à l'Arrondissement de Montréal-Nord, au Syndicat et à la Ville de Montréal, le chercheur suggère notamment de mieux discerner le cheminement des plaintes pour harcèlement discriminatoire. « La politique du respect est aveugle face au racisme et aux harcèlements discriminatoires. Ainsi, lorsqu'on vit une situation de discrimination raciale, doit-on faire un signalement ou une plainte formelle? Il faudrait donc réviser en profondeur ce texte, pour mieux soutenir et outiller les employés qui vivent du racisme, du harcèlement psychologique, du harcèlement sexuel, etc. » (Rapport Soares, 2021). Outre les enjeux de rattrapage et de redressement dans les postes de gestion, comme le préconise le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) pour les organismes publics, la trajectoire des plaintes dans l'administration doit être une priorité organisationnelle.

Enfin, avec le **Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi**, lancé en mai 2021, la Ville de Montréal s'est assurée de poser les cibles de redressement et de consolider le travail partenarial, dans l'écosystème municipal. Poser ces cibles quantitatives s'incarne également dans le travail d'accompagnement des employé-e-s et gestionnaires. Plusieurs des initiatives, telles que le Parrainage professionnel ou la Stratégie de talents inclusive, y sont planifiées pour trois années.

Le Bureau : un soutien à l'accélération des changements dans l'administration municipale

Accélérer la transition inclusive dans l'administration municipale passe par un accompagnement des services par le Bureau de la Commissaire à la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques (BRDS). Relevant de la Direction générale, le BRDS a pour mandat d'accélérer les changements dans les services, autour de cinq volets inspirés des 38 recommandations du rapport de consultation de l'OCPM :

- pour une administration exempte de racisme et de discriminations;
- pour une sécurité publique sans profilage;
- pour une équité culturelle;
- pour une équité économique et territoriale;
- pour une participation citoyenne inclusive.

Le travail du Bureau consiste à **sensibiliser les services, notamment les gestionnaires, à conseiller stratégiquement les unités d'affaires et à créer des espaces de conversation pour les employé-e-s, les services et les Arrondissements**. Avec une perspective de lutte contre le racisme et les discriminations

systémiques, le Bureau s'assure que le vécu des employé-e-s, confronté-e-s à du racisme ou des pratiques discriminatoires, soit reconnu pour apporter les changements systémiques requis. Ce changement de culture organisationnelle s'opère à partir des services, des unités d'affaires, des Directions générales adjointes et des Arrondissements, et grâce à une communication des valeurs incarnées par les gestionnaires et les employé-e-s.

Durant la première année du mandat du BRDS, les unités se sont penchées sur les transformations à opérer, en mettant les conditions pour implanter les recommandations de l'OCPM. En 2022, tout en consolidant les travaux entamés, les services étendent les transformations basées sur des leviers diversifiés et sur les engagements phares de l'administration. L'agilité du travail du BRDS et la co-construction des accompagnements permettent d'élaborer des initiatives avec les Arrondissements et les services afin de dépasser les préconisations de l'OCPM et d'ancrer durablement la transition inclusive. Durant l'année 2022, deuxième année de mandat, 12 engagements ont été identifiés dans les 5 volets suivants.



Leviers de la transformation municipale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Afin d'incorporer cette transition inclusive dans l'administration municipale, ces leviers ont été définis comme nécessaires et interdépendants, ainsi que l'illustre le schéma suivant :



Élaborer une vision, des stratégies et des politiques

Les visions, stratégies, politiques et règlements régissant les organisations, doivent incarner une perspective de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques. Façonnant les structures, elles sont un levier de transformation et permettent d'ancrer les changements de culture organisationnelle. Avec une première vision stratégique Montréal 2030, les enjeux d'équité ont été établis de façon pérenne pour la prochaine décennie. Ainsi, une pluralité de règlements et de politiques incarnent les principes d'équité.

Établir une structure de gouvernance

En matière d'inclusion, l'organisation municipale a entamé une modification dans la gouvernance des services, afin de mieux déployer cette transition. Que ce soit par des structures d'arrimage entre les services, fonctionnant de façon agile, ou des restructurations plus conséquentes, l'organisation se modèle pour répondre aux besoins en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques. Alignés sur la vision, les changements de gouvernance vont de pair avec des pratiques de communication régulières afin d'équiper les acteur-trice-s de l'écosystème municipal.

Établir des pratiques de gestion organisationnelle

Les pratiques discriminatoires se nichent dans les pratiques du quotidien, entre employé-e-s, dans les relations aux gestionnaires, dans les pratiques de formation et d'ascension professionnelle, dans les pratiques d'évaluation, de promotion des talents, de recrutement et d'attraction. C'est donc à toutes les étapes de carrière de l'employé-e que les actions devraient être engagées.

Adopter une démarche analytique grâce aux données probantes

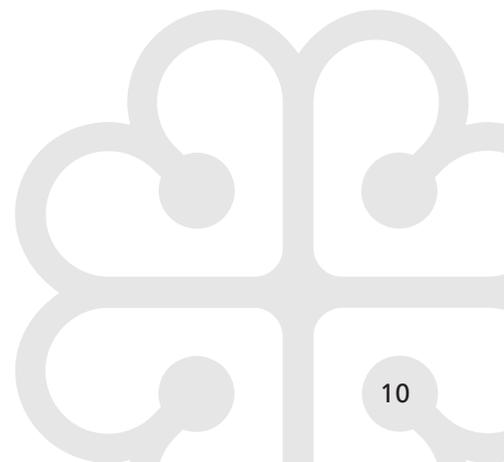
La culture d'analyse des données permet à l'administration de nommer les diverses réalités, se rapportant autant aux enjeux internes qu'à la relation avec les citoyen-ne-s. En mettant à disposition les données, la Ville participe à réduire le fossé et les perceptions qui peuvent naître avec certains employé-e-s et citoyen-ne-s. De la production à l'accès, les enjeux de racisme et de discriminations systémiques nécessitent une culture de l'analyse des données afin d'analyser les traitements différenciés et les disparités.

Établir des outils et des mécanismes de communication

Les communications sont souvent au cœur des transformations de culture organisationnelle. Sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques, les leviers de communication intégrés peuvent être des facilitateurs et des traducteurs afin que chaque individu comprenne la responsabilité qui lui incombe, en tant qu'employé-e ou gestionnaire, dans cette volonté d'incarner l'équité.

Relier les acteurs des écosystèmes et créer des événements de proximité avec les citoyen-ne-s

La proximité avec les écosystèmes de la métropole est une condition sine qua non pour améliorer les pratiques. Ces écosystèmes incluent notamment les citoyen-ne-s, les organismes, les tables de concertation de la métropole, et les personnes qui travaillent ou servent les groupes racisés, autochtones ou immigrants.



Cinq volets pour une transition inclusive en 2022

1. Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques

La Ville de Montréal s'est engagée à être un employeur exemplaire. L'ensemble des unités qui incarnent l'inclusivité et l'équité dans le milieu du travail sont des acteurs de changement. C'est notamment le cas du Service des ressources humaines (SRH), du Contrôleur général, de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) et de tous les gestionnaires en général, qui ont un rôle dans la mise en place d'un milieu de travail exempt de racisme et de discriminations. À partir des défis vécus au cours de la vie active des employé·e·s, il est possible de mettre en lumière les transformations nécessaires, dans les pratiques de dotation, dans la formation du personnel, dans la gestion des plaintes ou encore dans l'évaluation des individus.

2. Pour une sécurité publique exempte de profilage

La qualité des relations entre les employé·e·s de la sécurité publique et les citoyen·ne·s est au cœur de la vision de la Ville et de ses unités, que ce soit le Service de police de la Ville de Montréal, la Société de transport de Montréal, l'Office municipal d'habitation de Montréal ou le Service de sécurité incendie de Montréal. Ces unités participent à accélérer les changements systémiques en matière de lutte au profilage racial et social, et elles s'adaptent pour répondre plus adéquatement aux interventions avec des individus ayant des problèmes de santé mentale et les populations les plus vulnérables.

3. Pour une équité culturelle

À travers le travail des bibliothèques, des Maisons de la culture, des différentes entités d'appui aux artistes ou le travail muséal du Centre des mémoires montréalaises (MEM), la Ville vise une programmation culturelle qui doit être le reflet de la complexité montréalaise et qui devrait parler des Montréalais·e·s et aux Montréalais·e·s. Ancrer l'équité culturelle revient donc à repenser les pratiques organisationnelles pour refléter la diversité des citoyen·ne·s, et pour assurer une accessibilité

des services et espaces culturels. Des questions de représentation des artistes dans leur diversité, aux données sur les fournisseur·e·s et les usager·ère·s, à l'inclusion des citoyen·ne·s dans les réflexions et pratiques en matière de culture, les travaux du Service de la culture établissent les conditions requises pour incarner l'équité et l'inclusion, notamment des populations racisées et autochtones.

4. Pour une équité territoriale et économique

La lutte contre le racisme et les discriminations systémiques nécessite de considérer les conditions de vulnérabilités potentielles vécues par les populations racisées, immigrantes ou autochtones. Les enjeux d'iniquités territoriales et économiques, autant que les réponses structurelles en matière de transports, de verdissement ou de sécurité alimentaire, favorisent la notion de justice spatiale. Cette vision implique d'avoir une lecture de l'équité dans tous les travaux et chantiers. En matière de logement et de salubrité ou en matière d'accès aux espaces verts ou de sécurité urbaine, l'équité territoriale et économique est une réponse aux inégalités urbaines susceptibles de créer des vulnérabilités multiples.

5. Pour une participation citoyenne inclusive

L'enjeu de la proximité des institutions avec les citoyen·ne·s montréalais s'est traduit dans les recommandations de l'OCPM par des propositions d'actions en matière de connaissance des droits. C'est notamment à travers les travaux de l'Ombudsman, entité destinée à faire respecter les droits des citoyen·ne·s en vertu de la charte montréalaise, ou les actions du Greffe que l'inclusivité s'intègre dans le volet de la participation, pensé de façon transversale dans les travaux de l'année 2022. La participation citoyenne inclusive pour les Montréalais·e·s racisé·e·s, de la diversité et autochtones permet d'ancrer la citoyenneté urbaine et d'améliorer les enjeux de représentativité et d'accès aux espaces décisionnels.

Douze engagements en 2022 afin d'accélérer la transformation pour une administration exempte de racisme et de discriminations

Volet	Engagement 2022	Actions 2022
Administration exempte de racisme et de discriminations systémiques	1 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 au Service des ressources humaines
	2 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
	3 Faciliter le cheminement des plaintes des employé-e-s 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 Créer un document de référence sur les mécanismes de plainte disponibles pour les employé-e-s Créer une Division respect et équité au Service des ressources humaines, notamment afin d'enquêter sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques vécues par les employé-e-s
Sécurité publique sans profilage	4 Renforcer les actions en matière de lutte contre les profilages racial et social	Consolider les travaux entourant la Politique sur les interpellations policières, notamment en diffusant les résultats des travaux du deuxième mandat des chercheurs indépendants. Renforcer la formation des policier-ère-s, notamment avec la Journée d'information sur la diversité sociale et culturelle montréalaise, la formation sur les pouvoirs et devoirs et la formation sur la désescalade et l'endiguement 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)

Volet	Engagement 2022	Actions 2022
Sécurité publique sans profilage	5 Sensibiliser et faire connaître les mécanismes de lutte contre les incidents et crimes haineux	Réaliser une tournée des concertations et des organismes pour sensibiliser sur les mécanismes de lutte contre les incidents et les crimes haineux dans la métropole
	6 Consolider les liens avec les organismes et citoyen-ne-s autochtones	Recruter un-e conseiller-ère en développement communautaire et de liaison auprès des peuples autochtones au SPVM Déployer le projet en sécurisation culturelle à la caserne 5 du Service de sécurité incendie de Montréal
Équité culturelle	7 Mettre en valeur et assurer une plus grande représentativité des diversités dans le cadre des festivals et événements culturels à Montréal	Déployer dans un plus grand nombre d'organismes l'Indice d'équité (IDÉ) ¹ visant à analyser les pratiques inclusives des organismes culturels. Dresser un portrait des usager-ère-s et fournisseur-euse-s à partir des données désagrégées recueillies par le Service de la culture Rendre disponibles des données désagrégées sur la fréquentation des espaces et sur la programmation : <ul style="list-style-type: none"> • portrait précis des usager-ère-s • des fournisseur-euse-s • des artistes présenté-e-s dans les programmations du réseau des Maisons de la culture ainsi que des animateur-trice-s dans les bibliothèques
	8 Documenter l'impact de l'équité territoriale et économique sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques	Créer un indice des vulnérabilités multidimensionnelles et élaborer une cartographie des secteurs urbains vulnérables afin de prioriser les investissements municipaux
Équité territoriale et économique	9 Assurer une meilleure distribution des investissements municipaux, notamment en matière de sécurité urbaine, à partir des données et cartographies	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
	10 Arrimer les interventions en verdissement aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques pour assurer une plus grande justice environnementale entre citoyen-ne-s	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

¹ Indice permettant d'obtenir une image réelle (point de départ) et des données probantes sur la situation actuelle dans les organismes soutenus dans les programmes de soutien financiers tels que le Programme de soutien aux festivals et aux événements culturels (PSFEC) et le Programme de soutien à la diversité des expressions culturelles (PSDEC). L'objectif est de mettre de l'avant les diversités dans les projets déposés et soutenus, d'offrir un outil facile permettant de visualiser les secteurs à améliorer et de permettre aux organismes d'avoir une vision de leur propre progression en termes de représentativité.

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

12 Accroître la participation citoyenne des personnes racisées et autochtones à la Ville de Montréal

Intégrer de façon transversale le volet de la participation citoyenne dans les engagements 2022

Sensibiliser les citoyen-ne-s à travers une exposition sur la Charte montréalaise des droits et responsabilités



Montréal

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