



**Mémoire sur le racisme et la discrimination systémiques**  
**Déposé par l'Équipe de recherche et d'action ÉRASME, le 31 octobre 2019, dans le cadre de l'Activité contributive citoyenne – dans le cadre de la consultation publique de l'OCPM**

## Table des matières

1. En quoi consiste le racisme systémique : pourquoi en parler ?.....	4
<i>Prendre en compte la réalité des Autochtones à Montréal</i> .....	5
<i>Ne pas occulter le racisme systémique ni d'autres sources de discrimination</i> .....	5
2. Une métropole engagée dans l'inclusion.....	7
<i>L'indispensable prise en compte de l'histoire</i> .....	7
3. Développer une approche intégrée de l'inclusion.....	9
<i>Le Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM)</i> .....	10
<i>L'aménagement urbain</i> .....	11
<i>Le logement</i> .....	11
<i>La fonction publique municipale : procédures d'embauche et de promotion</i> .....	11
<i>Soutenir la participation citoyenne</i> .....	12
<i>Promouvoir une culture inclusive</i> .....	14
<i>Faire le changement avec les personnes concernées en s'appuyant sur la recherche</i> .....	14
SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS.....	16
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	19
ANNEXE – liste des participants.....	21

L'Équipe de recherche et d'action ÉRASME travaille sur les tensions contemporaines marquées par les questions de marges et de citoyenneté. L'Équipe est constituée de 21 chercheur.e.s et collaborateur.trice.s dont le travail aborde les domaines de la santé mentale, de l'immigration/refuge et des relations interculturelles. Une attention particulière est portée à la situation des femmes et des jeunes en situation de vulnérabilité. Étudier les alternatives inclusives, les pratiques citoyennes contre l'exclusion, leur émergence, leurs effets et contribuer à de nouvelles expérimentations pour les consolider et élargir leurs effets, tels sont les objectifs d'ÉRASME.

ÉRASME travaille avec des regroupements provinciaux d'organismes communautaires dans les secteurs de la santé mentale et de l'immigration, mobilisant plus de 200 organismes membres, qui représentent, défendent les droits, font la promotion de la participation citoyenne, et contribuent, dans leurs domaines d'action, à la formation et au développement de pratiques, de programmes et de politiques : Prise II, CAMÉÉ, Regroupement des ressources alternatives en santé mentale et Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. Sont aussi des partenaires de l'Équipe de recherche, le CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal et plusieurs organismes engagés à répondre aux besoins de la population montréalaise.

Pour en savoir plus : <https://erasme.blog/>

L'équipe de recherche en partenariat ÉRASME saisit l'occasion de cette consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques pour faire part des réflexions et de l'expertise développées par les groupes communautaires membres et les chercheur.e.s sur ce sujet.

Ce mémoire est le résultat d'un travail de réflexion réalisé avec les personnes et membres d'organisations concernées par le racisme et les discriminations systémiques, ainsi qu'avec l'équipe ÉRASME. Nous avons organisé une activité de contribution à la consultation réalisée par l'Office de consultation publique de la Ville de Montréal, le 27 septembre 2019 où étaient présent.e.s des organismes communautaires et de défense de droits, des chercheur.e.s et des personnes impliquées dans la lutte contre le racisme systémique et les discriminations. Le but de cette activité était d'identifier ensemble des leviers d'action s'inscrivant dans les champs de compétence de la Ville de Montréal à partir des ancrages institutionnels, communautaires ou militants. Nous avons démarré la séance en posant ces questions : De quelles dynamiques êtes-vous témoins ? Quelles pratiques inclusives devons-nous promouvoir pour une transformation des pratiques dans leur intégralité ? Quelles alliances pouvons-nous identifier pour s'assurer que ces recommandations soient applicables et surtout appliquées ? Cette matinée était divisée en deux temps. D'abord, nous avons assisté à des présentations de différents acteurs et actrices dont notamment la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, de la Ligue des droits et libertés, de la fondatrice des Productions Feux Sacrés et bien d'autres. Ensuite, nous avons ouvert la discussion à l'ensemble des personnes présentes.

## 1. En quoi consiste le racisme systémique : pourquoi en parler ?

Dans la brochure qu'elle a produite sur cet enjeu, la Ligue des droits et libertés souligne que « le terme “racisme systémique” réfère à ce système dont l'organisation désavantage certains groupes de personnes qui sont racisées sur la base de la couleur de leur peau ou de leurs origines ethniques et avantage les personnes blanches » (Ligue des droits et libertés, 2017 : 5). Cela en fait un rapport social et un rapport de pouvoir basé sur la naturalisation de certains groupes (les groupes racisés) et la hiérarchisation entre certaines composantes de la société où certains groupes sont avantagés et d'autres défavorisés (les groupes racisés). Emprunter un tel point de vue n'implique pas de cautionner l'existence des races (ce que nous ne saurions, faire ni sur le plan biologique, ni sur le plan sociologique), mais prendre note de l'efficacité sociale de la racisation<sup>1</sup>.

Le racisme systémique, à l'instar des définitions juridiques de la discrimination systémique, prend en compte les mécanismes, les institutions, les structures et les pratiques sociales qui participent au maintien du pouvoir et des privilèges des personnes « blanches » dans la société québécoise. Le racisme systémique relève d'un système qui se traduit par des mécanismes souvent invisibles, des façons de faire en apparence neutre, mais qui engendrent des écarts entre des groupes sociaux. Il est beaucoup plus difficile à déceler que le racisme individuel (avec lequel il cohabite très souvent) qui s'exprime par des propos malveillants, haineux ou xénophobes à l'égard des « autres » et également par divers gestes d'exclusion. Les deux sont à combattre si nous voulons bâtir une ville inclusive, mais nous nous concentrerons dans ce mémoire sur le racisme systémique, celui qui découle de l'institution sociale elle-même et qui témoigne que celle-ci s'est construite sur la base de diverses exclusions – exclusions dont les effets historiques perdurent, même si les barrières formelles ont parfois été levées. Pensons aux personnes autochtones ou aux personnes d'ascendance africaine, par exemple, qui continuent d'expérimenter diverses formes de marginalisation (sociale, économique, etc.).

Le racisme systémique, sans exclure l'intervention de personnes malveillantes ou xénophobes, fait principalement référence à des procédures ou des critères de sélection en apparence neutres, mais qui ne tiennent pas compte de certaines réalités de groupes marginalisés et qui ont pour effet de reconduire voire de reproduire leur situation d'exclusion. Ces situations peuvent apparaître dans tous les domaines de la vie (logement, emploi, santé, éducation, etc.). De plus, sur le plan des discours et des représentations, le fait de présenter de manière répétée les membres certains groupes ethnoculturels ou religieux comme des « problèmes » (délinquance, criminalité, insécurité, voire à l'origine d'insalubrités) plutôt que comme des citoyens pouvant contribuer au vivre-ensemble et au progrès de notre collectivité a pour effet de nourrir des préjugés à leur encontre de la part des autres composantes de la population ou des personnes qui sont amenées à interagir avec elles et eux dans le cadre de leur travail<sup>2</sup>.

Même si différents groupes font face au racisme systémique, il importe de distinguer la situation des Autochtones, celle des personnes qui ont immigré récemment au Québec et celle des personnes issues de l'immigration, mais nées au Québec (de la deuxième génération ou plus). Concernant les

---

<sup>1</sup> Voir Colette Guillaumin, *La pensée raciste*, Paris, Folio-Gallimard, 2002.

<sup>2</sup> Par exemple, Rachad Antonius (2002) évoque un « racisme respectable », Maryse Potvin (2011) souligne l'influence médiatique qui par son cadrage de sujets spécifiques et répétés à l'encontre de certaines minorités contribue à un durcissement et une banalisation du racisme.

nations autochtones, les institutions politiques et sociales canadiennes (dont celles de la Ville de Montréal) se sont historiquement fondées sur l'exclusion des Autochtones et sur une vision colonialiste sanctionnée par la Loi sur les Indiens de 1876, loi qui, faut-il le rappeler, est toujours en vigueur. Les personnes appartenant à l'immigration récente font face à des obstacles pour leur inclusion à une nouvelle société, se retrouvent face aux défis de la reconnaissance sociale et professionnelle, peuvent se buter à des institutions opaques, tandis que leurs statuts migratoires peuvent occasionner des enjeux d'accès aux ressources, à la protection et à l'exercice des droits – pensons aux immigrants ayant un statut précaire. Ces immigrants récents s'insèrent dans un tissu social dans un contexte sociopolitique créant des discours polarisants voire une banalisation du racisme (Eid, 2017; Potvin, 2018). Quant aux personnes qui sont nées ici de parents (ou d'ancêtres) qui y ont immigré, le fait qu'on les qualifie encore d'immigrant.e.s en dit long sur le stigmate qui pèse sur elles et eux et sur les obstacles sociétaux auxquels elles et ils peuvent être confrontées. Ces trois groupes, qui peuvent expérimenter des défis transversaux et partager des réalités communes, sont toutefois distincts à plusieurs égards et il nous semble qu'on ne peut fournir les mêmes réponses de politiques publiques aux trois groupes.

Pour devenir une ville inclusive et donner à toutes les personnes qui y habitent leur « droit à la ville », la Ville de Montréal doit revoir en profondeur l'ensemble de ses structures et développer ou consolider des pratiques inclusives en partenariat avec les groupes concernés par le changement. Pour y parvenir, elle ne pourra faire abstraction des savoirs qui émergent de la recherche universitaire, principalement en sciences humaines et sociales, ou de ceux qui résultent de l'activité des groupes communautaires qui doivent quotidiennement jongler avec les conséquences de l'exclusion.

### ***Prendre en compte la réalité des Autochtones à Montréal***

Si la présence autochtone est moins importante à Montréal qu'à Winnipeg, par exemple, un nombre croissant d'Autochtones vivent sur son territoire. Depuis des années, les organismes qui travaillent avec ces populations peinent à faire valoir la spécificité de leurs interventions et à obtenir le financement nécessaire pour mener leurs activités. La Commission d'enquête sur les femmes et les filles autochtones a mis en lumière des problèmes importants, principalement en ce qui concerne l'accès au logement. Par ailleurs, la population autochtone est trop souvent envisagée sous l'angle des « problèmes sociaux » (bien réels) que vivent plusieurs Autochtones, mais rarement sous l'angle d'un apport, entre autres culturel, à la vie montréalaise. Il serait d'ailleurs de mise que la Ville distingue entre la situation des Autochtones et celle des personnes issues de l'immigration, subsumées dans beaucoup d'interventions publiques sous le vocable de diversité.

### ***Ne pas occulter le racisme systémique ni d'autres sources de discrimination***

L'importance de considérer les dimensions systémiques et de ne pas diluer la spécificité des dynamiques qui reproduisent les discriminations raciales fait aussi l'objet de nos discussions. La clarification conceptuelle est donc essentielle et doit faire partie des formations et de l'élaboration des pratiques inclusives.

*La grande profusion de terminologies concernant le racisme systémique, les discriminations, le profilage etc. entraîne une confusion qui ne permet pas de saisir toutes les nuances. Cette confusion se retrouve dans les pratiques des intervenant.e.s qui ne savent pas comment qualifier correctement un événement vécu par un.e usagèr.e et que celle-ci ou celui-ci s'accorde sur la même définition. Il est préférable de viser la source qui est le racisme systémique plutôt que de se focaliser sur les ramifications qui dans l'intervention rend davantage confuse l'appréhension des personnes concernées.*

La perspective intersectionnelle permet de tenir compte des barrières systémiques et sociales particulières auxquelles font face les personnes multiples marginalisées, plus particulièrement les personnes qui sont affectées par le racisme, le colonialisme, la suprématie blanche et les oppressions genrées. Ces expériences sont inséparables des autres formes d'oppression. Il s'agit donc de reconnaître les situations de racisme systémique au sein des attitudes et des comportements qui maintiennent les dynamiques de pouvoir.

*Le racisme systémique touche de manière différenciée les femmes racisées, les personnes LGBTQ+ racisées etc. La mise en avant et l'application de pratiques intersectionnelles sont indispensables dans la lutte contre le racisme systémique et les discriminations. Le Québec est actuellement la seule province où les personnes trans migrantes ne peuvent pas changer leur mention de sexe ou leurs noms. La citoyenneté canadienne est requise pour ces changements. Cette situation est une illustration de pratiques de racisme systémique intersectionnel. Cela fait des années que ces problématiques sont soulevées par les personnes trans migrantes elles-mêmes. L'organisme Projet 10 nous a fait parvenir quelques recommandations qui pourraient être adoptées par la Ville de Montréal afin d'améliorer la situation des personnes LGBTQ+ racisées de Montréal.*

La prise en compte des dynamiques systémiques qui reproduisent le racisme et les pratiques inclusives pour le contrer peuvent inspirer d'autres champs d'action et élargir la compréhension de la production des inégalités et discriminations.

*L'apparition du mot « systémique » est de plus en plus claire ces dernières années. Après 20 ans de travail dans la lutte contre la pauvreté, l'idée que le système reproduit les inégalités et le faible revenu est la chose qui n'a pas avancé dans la réflexion dans ce domaine. Ce qui a pour effet une extériorité systématique du cadre de pensée de bien des politicien.ne.s dans la lutte contre la pauvreté. C'est certes un acquis d'avoir désormais une commission qui est dédiée à la lutte contre le racisme systémique et les discriminations, mais il faut chérir et enrichir cette compréhension du systémique car cela s'applique à de nombreux autres contextes. Le niveau de compréhension est constamment rabattu au niveau individuel et il n'est que rarement possible pour chacun.e d'appréhender sa place dans ce système. Celles et ceux en dehors du système vont inévitablement développer cette compréhension que ce système est hermétique à cause de leur exclusion. Une interrogation apparaît alors : **Comment élargir et transformer le cercle des pouvoirs et non seulement le déplacer ?** À partir du moment où nous prenons conscience d'un problème, il y a un risque d'être emprisonné dans le « politiquement correct ». Dès qu'un enjeu est mis en lumière, il semble inévitable qu'un autre soit mis dans l'ombre. C'est cette pseudo-symétrie qu'il faut arriver à déconstruire. La bureaucratisation des solutions crée de nouvelles exclusions. Les nouvelles catégorisations dans la pensée sont toujours le produit d'un*

*contexte, mais elles ne sont jamais exhaustives et englobantes. Il est donc important que la Ville de Montréal ne reste pas seulement sur le plan des politiques, mais s'ouvre au champ poétique. Un rapport poétique relatant les exclusions subies par les groupes marginalisés renseignerait davantage dans la mesure où nos connaissances sont contraintes par de nouveaux rapports de pouvoir qui se réinventent sans cesse.*

## 2. Une métropole engagée dans l'inclusion

Quand on parle des responsabilités de la Ville par rapport au racisme systémique, on ne peut se cantonner à ses domaines de responsabilités traditionnels. La Ville de Montréal fait partie de la Coalition canadienne des municipalités inclusives, de même que du regroupement international des villes inclusives créé à l'initiative de l'UNESCO. À cet égard, Montréal, en tant que métropole dans un monde de plus en plus mondialisé jouit d'une influence politique et morale qui va au-delà de ce qui définit une municipalité dans le contexte institutionnel québécois. Ainsi, au fil des ans, la Ville de Montréal a adhéré à plusieurs déclarations internationales concernant les droits humains, en plus d'être liée par les Chartes canadienne et québécoise des droits de la personne qui font de l'appartenance raciale ou ethnique un motif illicite de discrimination. Déjà, Montréal a adopté certaines mesures pour devenir plus inclusive, mais l'enquête récente de 3 chercheurs indépendants sur les pratiques de profilage racial du SPVM (Armony-Hassaoui-Mulone, 2019), celle menée par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse sur les plaintes pour discrimination raciale (CDPDJ, 2011), de même que ce qui ressort du rapport de la Commission nationale d'enquête sur les femmes et les filles autochtones assassinées ou disparues (2019) attestent d'enjeux qui perdurent et du chemin qu'il reste encore à parcourir.

### ***L'indispensable prise en compte de l'histoire***

Un regard historique montre que l'on part de loin. Les institutions politiques et les modes de fonctionnement des instances municipales sont le fruit d'un compromis historique entre élites francophones et anglophones au 19<sup>e</sup> siècle. Ce compromis s'est opéré à l'exclusion des Autochtones qui n'étaient pas considérés des citoyens, mais des nations colonisées et des groupes racisés qui étaient déjà présents sur le territoire montréalais. Ces institutions n'ont que peu revu leur mode de fonctionnement depuis. Rappelons également que ce n'est que très récemment que le suffrage universel s'est imposé à Montréal puisque les premières élections au suffrage universel n'ont lieu qu'en 1970. Une telle histoire laisse des traces et permet de comprendre que des exclusions perdurent encore aujourd'hui.

Les participants à la consultation ont souligné l'importance de cette prise de conscience historique : *L'ignorance de l'histoire est fondamentale dans la compréhension du phénomène de racisme systémique que nous vivons jusqu'à aujourd'hui. Les problématiques liées aux Autochtones se doivent d'être le pilier de notre compréhension de l'histoire. Cette question ne doit plus être cantonnée à une problématique de personnes minorisées laissant place à une déresponsabilisation totale de la majorité. Ces deux entités font partie de la solution. Le besoin de conscientisation ne*

*pourra être comblé que par la création de liens. Ainsi, les lieux où la représentativité est absente ne permettent pas de créer des espaces de dialogue.*

L'une de pistes de solution est de mettre en place des formations qui abordent aussi l'histoire, ce qui permet de comprendre le développement d'institutions où le racisme systémique perdure. Ces formations devraient impliquer aussi les premier.ère.s concerné.e.s et déboucher sur des pratiques inclusives alternatives applicables aux différents contextes.

*De manière générale, les biais implicites des personnes blanches sont niés. C'est pour cela, qu'il est important pour la Ville de Montréal, mais aussi pour les instances qui se disent représentatives de formaliser le passage de test d'associations implicites à ses membres et employé.e.s et ainsi se rendre compte de l'ampleur de ce phénomène. À ceci, il devrait être ajoutées des formations à la fragilité blanche pour les élu.e.s, les fonctionnaires de la Ville et les représentant.e.s des institutions. Ces formations devraient être dispensées par les principaux.ales concerné.e.s et traiter de l'histoire de la colonisation, de l'esclavagisme au Canada ainsi que des biais inconscients et du lexique utilisé par les milieux racisés pour faciliter la compréhension.*

À cet égard la Ville de Montréal devrait s'inspirer des bonnes pratiques développées par d'autres villes membres de la Coalition des municipalités inclusives pour l'UNESCO, anciennement la Coalition contre le racisme et la discrimination<sup>3</sup>.

Une autre source d'inspiration se trouve dans les mesures prises pour contrer l'exclusion historique des femmes. Les mobilisations féministes et les études féministes ont permis de prendre conscience que, dans des structures politiques encore majoritairement masculines et androcentriques, donner le droit de vote et d'éligibilité aux femmes était certes nécessaire, mais tout à fait insuffisant pour que les femmes se sentent considérées à égalité dans le fonctionnement usuel de nos institutions municipales. C'est dans cette perspective que la Ville a adopté récemment une politique ADS+ (analyse différenciée selon le sexe, en tenant compte de la race et la classe) en ce qui concerne ses institutions, son administration et ses politiques publiques.

Il nous semble qu'on peut s'inspirer d'une telle dynamique en matière d'intégration des populations d'immigration récente et même plus ancienne, ou encore en ce qui concerne les rapports avec les populations autochtones qui vivent à Montréal. Il est plus que temps que Montréal se dote d'un programme élargi d'accès à l'égalité qui lui permettra de devenir la ville de tou.te.s ses résident.e.s.

Ainsi, elle pourrait être à la hauteur de l'idéal véhiculé par la Coalition canadienne des villes inclusives qui stipule que : « Parce qu'elle valorise et respecte l'ensemble de ses membres, une municipalité inclusive édifie une société sans barrière, où toutes et tous ont une chance égale de participer à sa vie économique, politique, sociale, culturelle et récréative et de s'y réaliser pleinement »<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir par exemple Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (2012).

<sup>4</sup> Repéré à <https://fr.ccunesco.ca/nos-reseaux/coalition-des-municipalites-inclusives>



### 3. Développer une approche intégrée de l'inclusion

Force est de constater que Montréal a encore du chemin à parcourir pour parvenir à cet idéal. Ainsi, le Conseil interculturel de Montréal (2019), dans son récent plan pour faire de Montréal une ville interculturelle rappelle « la différence entre la réalité interculturelle (les interactions entre personnes d'origines diverses) et une approche interculturelle (une orientation pluraliste qui vise la promotion des interactions constructives entre les groupes) » (Conseil interculturel de Montréal, 2019 : iv). Il avance à cet effet six recommandations :

1. enchâsser le principe interculturel dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités;
2. consolidation des efforts en matière de relations interculturelles;
3. élaboration d'un cadre de gestion et de référence interculturel pour guider l'action du personnel municipal;
4. création et dotation financière d'une instance en charge de la mise en œuvre de l'interculturel et évaluation régulière des démarches municipales à cet égard;
5. consultation publique sur le sujet;
6. analyse des répercussions des politiques et services municipaux en termes d'interculturalité (Conseil interculturel de Montréal, 2019 : 6).

Nous ne saurions trop insister sur l'intérêt de cette démarche et particulièrement des recommandations 4 et 5 du Conseil. Cela permettrait aux divers groupes présents sur le terrain d'avoir les moyens humains et financiers nécessaires pour identifier les enjeux, proposer des pistes de solutions et expérimenter d'autres modes de relations avec des secteurs de la population qui ont peu souvent voix au chapitre, y compris pour les politiques qui les concernent au premier chef. Comme nous le signalait un des organismes avec lequel nous travaillons, dans une consultation récente sur l'itinérance, les rapports déposés par des organismes ou des initiatives autochtones sont souvent dévalorisés sur le plan de leur contenu, doivent être « traduites » dans un langage compréhensible par les autorités municipales en plus de devoir être effectués à même les piètres ressources financières dont ils disposent. Mais l'interculturalité ne suffit pas pour devenir pleinement inclusive, d'une part, et on ne doit pas présumer l'homogénéité interne des diverses communautés<sup>5</sup>.

À Montréal, la Ville s'occupe, entre autres, de la police, de l'aménagement du territoire, des transports en commun, du ramassage des ordures, du déneigement, de l'eau et des égouts, de la voirie. La loi sur le statut de métropole de 2017 lui a donné des pouvoirs accrus en matière de stationnement, d'accompagnement des personnes migrantes, d'aide aux entreprises, de préemption d'immeubles, de construction de logements abordables ou familiaux, de protection des bâtiments historiques ou patrimoniaux. De plus, la Ville est un important employeur et octroie nombre de contrats publics (Office de consultation publique de Montréal, 2019).

---

<sup>5</sup> Le rapport de la Commission d'enquête sur les femmes et les filles autochtones assassinées ou disparues fait état de la situation particulière des personnes 2ELGBTQQIA. Par ailleurs, le rapport *Parlez fort!* portant sur la situation des personnes réfugiées LGBTQ+, montrent bien que les diverses communautés culturelles sont diversifiées à l'interne.

### ***Le Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM)***

Le thème du racisme systémique au sein des services municipaux a été régulièrement associé dans les dernières années au SPVM. Plusieurs rapports ont fait état de pratiques discriminatoires de membres de ce service dans les années récentes. La recherche de ou des individu.s responsable.s, représente un réflexe, qui ne règle pas le problème dans ses fondements. Le racisme systémique est ancré dans des dispositifs qui vont au-delà des actions individuelles. C'est pourquoi, la formation des agent.e.s de police, leur encadrement et leur perfectionnement sont au cœur des transformations à entrevoir.

Le rapport Armony-Hassaoui-Mulone (2019), remis au Service de police de la Ville de Montréal en août 2019, fait l'état de cinq grandes recommandations concernant les pratiques de profilage racial employées durant les interpellations :

1. Se doter d'une politique en matière d'interpellation pour définir ce que représente une interpellation et quels motifs sont valables pour justifier son enregistrement.
2. Produire et rendre accessible un rapport annuel présentant l'évolution des indicateurs dans les pratiques de profilage racial. Il s'agirait ici de rendre accessible les données produites par le SPVM avec au besoin des explications appropriées à destination des différents publics, mais également de la communauté de chercheur.e.s afin d'encourager les études indépendantes.
3. Développer des suivis alternatifs en matière de profilage racial. Il est recommandé à la Ville de Montréal de mandater une firme extérieure afin d'effectuer des sondages annuels sur les relations entre la police et les populations racisées ainsi qu'une équipe de recherche chargée de procéder à des entrevues et d'observations de terrain. Il manque actuellement de données provenant des communautés racisées subissant les pratiques de profilage racial ce qui, selon le rapport, ne permet pas de nuancer les données fournies par le SPVM. Ce rapport ne traite que des interpellations c'est pourquoi il recommande d'élargir les recherches à l'emploi de la force selon l'appartenance raciale de l'interpellé.e.
4. Appliquer l'analyse du profilage racial à l'ensemble des plans, programmes et pratiques du SPVM. Une évaluation de ces différents champs à la lumière d'une recherche de la performance et de la contingence imposées par les institutions pouvant favoriser ainsi des pratiques de profilage racial.
5. Conscientiser et sensibiliser aux pratiques de profilage racial dans la formation des policier.ère.s. La focalisation de ces formations devrait être sur les enjeux propres aux communautés autochtones de Montréal. Il y a notamment urgence d'étudier les pratiques de profilage racial subies par les femmes autochtones et plus largement les communautés autochtones.

L'amélioration des pratiques doit se faire en prenant en compte les différences raciales des populations interpellées et en adaptant l'intervention à celles-ci. Les champs qui nécessitent des améliorations sont la formation à la communication interculturelle et la gestion de conflits, ainsi que la formation sur les discriminations systémiques, les biais implicites et les pratiques de profilage à l'encontre des populations racisées vulnérabilisées.

On pourrait également envisager avoir recours à des groupes alternatifs d'intervention : la police, même de proximité, est-elle le groupe professionnel le plus apte à intervenir auprès de groupes

vulnérables puisque des enjeux comme l'itinérance, des problèmes d'intoxication, des problèmes de santé mentale constituent des problèmes sociaux et non des problèmes d'ordre public ?

### ***L'aménagement urbain***

L'aménagement urbain peut également être une source de racisme systémique. On a beaucoup parlé ces dernières années du mal-développement d'un quartier comme Montréal-Nord (où réside une importante population racisée), particulièrement désavantagé en ce qui concerne le transport en commun et les activités culturelles (Table de quartier de Montréal-Nord, 2019). Ces phénomènes vont à l'encontre d'une véritable inclusion municipale.

Il y a des inégalités criantes sur le territoire montréalais en ce qui concerne les services municipaux, voire des « déserts de services ». Certaines zones sont bien pourvues en ce qui concerne le transport collectif, les parcs, les bibliothèques, les maisons de la culture, les équipements de loisir et de sports, d'autres beaucoup moins. La recherche un peu partout à travers le monde et au Québec a montré que ces disparités en matière d'aménagement du territoire ont des conséquences en ce qui concerne la santé physique et mentale, la possibilité d'exercer un emploi permettant de subvenir à ses besoins, d'avoir accès aux loisirs.

### ***Le logement***

Le logement est aussi un élément à prendre en compte en ce qui concerne le racisme systémique. Par exemple, dans les quartiers de Côte-des-Neiges, de Parc-Extension et d'autres secteurs, où se trouve une bonne partie des nouveaux arrivant.e.s, se trouvent une proportion importante de logements insalubres. Le quartier Côte-des-Neiges, notamment, a plus que son lot de taudis, de propriétaires négligents ou en infraction par rapport aux règlements municipaux. La Ville a soumis à la consultation publique un règlement 20-20-20 pour les nouveaux grands développements immobiliers, ce qui est un bon début, mais nettement insuffisant pour lutter contre la discrimination par rapport au logement et la pénurie de logements abordables en ville. La Ville s'est également lancée dans un programme ambitieux de rénovation de ses infrastructures d'aqueduc et d'égouts, mais là encore, la disparité entre les quartiers est importante et les récentes révélations médiatiques sur l'importance des canalisations en plomb soulèvent de réelles inquiétudes. Des problèmes de logement entraînent souvent des problèmes de santé physique et mentale, la capacité de poursuivre des études, l'obtention d'un emploi et le pouvoir de le maintenir.

### ***La fonction publique municipale : procédures d'embauche et de promotion***

En ce qui concerne la fonction publique municipale, les dernières années ont permis des avancées, mais différentes améliorations sont encore à réaliser afin, d'une part, qu'elle reflète mieux la composition de la population montréalaise et, d'autre part, qu'elle soit mieux formée pour affronter les défis que pose l'interaction avec une population extrêmement diversifiée sur le plan ethnique et religieux. Les programmes d'accès à l'égalité à l'emploi ont permis des avancées notables, mais beaucoup reste à faire pour que les groupes soient véritablement présents. Par exemple, la Ville affiche des taux ayant passé de 16,1% en 2013 à 19,87% en 2017, concernant la représentation des

minorités visibles et ethniques (Ville de Montréal, 2019), tandis que la population immigrante représente 34% de la population et les minorités visibles 32,9% (Ville de Montréal, 2019b).

Ajoutons à cela la présence d'un plafond de verre. L'analyse de la présence d'effectifs membres de minorités visibles est très variable selon les secteurs professionnels – surreprésentation dans les postes subalternes et quasi-absence aux échelons supérieurs (Ville de Montréal, 2019; voir aussi Blain et coll. 2018b, Schepper, 2018). Il conviendrait également d'analyser la répartition des types d'emploi occupés afin de tenir compte de la qualité des emplois obtenus (poste permanent ou non, à contrat, à temps partiel, sur appel, etc.). Par ailleurs, l'utilisation de certaines catégorisations peut porter à confusion : ainsi les termes minorités ethniques, minorité visible ne tiennent pas compte d'autres dimensions qui peuvent s'entrecroiser, voire se cumuler (immigrants récents, allophones, minorité religieuse, genre, statut d'immigration, âge, handicap, etc.) (Blain et coll., 2018, 2018b). Ce qui invite à poursuivre les efforts afin d'atteindre une parité des niveaux des représentations, de renforcer le programme d'accès à l'égalité à l'emploi, d'en faire une analyse par secteurs et par niveaux d'emploi, mais aussi à penser des initiatives qui tiennent compte de l'entrecroisement de caractéristiques pouvant porter préjudice aux candidat.e.s lors du recrutement ou aux employé.e.s concernant la qualité de leur emploi et aux perspectives d'avancement.

Il faut donc examiner sérieusement les procédures d'embauche et de promotion pour déceler si des critères peuvent avoir des effets discriminatoires à l'égard de certaines composantes de la population et si les processus de recrutement, d'embauche et de promotion professionnelle pourraient être affectés par des mécanismes implicitement discriminatoires ou par la présence de biais inconscients au plan de la gestion des ressources humaines. Plusieurs initiatives ont été mises sur pied plus récemment pour bonifier les processus d'inclusion, à travers le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 (Ville de Montréal, 2016). La poursuite et l'amélioration d'initiatives existantes représentent une étape cruciale pour favoriser l'intégration professionnelle de personnes diverses à la Ville de Montréal.

En outre, plusieurs autres éléments essentiels sont à prendre en considération. Les politiques et les mécanismes de recrutement et de promotion devraient être revus afin que la diversité soit représentée dans tous les secteurs et à tous les échelons à la Ville de Montréal, et qu'elle tienne compte des caractéristiques particulières pouvant s'ajouter par-delà les grandes catégorisations (cf. approche intersectionnelle). Un ensemble de recommandations sont détaillées à la fin du document.

En somme il faut agir sur le plan des politiques, de la gouvernance, des mesures et de programmes, de la gestion des ressources humaines, ainsi que plus largement des relations de travail et avec les citoyens. Ces recommandations devraient être arrimées en impliquant les personnes concernées et les organismes en employabilité travaillant auprès des nouveaux arrivants pour l'élaboration de pistes d'action et l'évaluation des processus d'implantation (Blain et coll., 2018, 2018b).

### ***Soutenir la participation citoyenne***

Si la composition du Conseil municipal et des conseils d'arrondissement est loin de refléter la diversité de la population montréalaise, cela a pour effet que des pans entiers de la population peinent à se faire entendre et à faire prendre en considération leurs points de vue dans les décisions

municipales. Cela implique de développer des moyens pour aller chercher ces différentes voix et pas seulement attendre qu'elles se manifestent.

Les participant.e.s à la journée de réflexion (activité contributive) ont souligné les nombreuses occasions où les comités auxquels elles et ils participent ne sont pas représentatifs de la diversité de la population. Cette diversité devrait être prise en compte non seulement dans les espaces de consultation, mais également au sein des espaces décisionnels. Par ailleurs, l'inclusion de personnes issues d'une multiplicité d'expériences doit également permettre la création d'espaces de parole réflexifs, pour contrecarrer notamment des enjeux en lien avec l'instrumentalisation de la participation de ces personnes, ou avec la présence de biais implicites affectant la légitimité accordée à la personne (ex. manque d'objectivité ou de distance sur un sujet).

À cet égard, des modifications des stratégies de consultation et de participation sont de mise. Encourager la participation citoyenne, ce n'est pas seulement ouvrir occasionnellement quelques forums comme celui-ci, d'autant plus qu'il a fallu une pétition citoyenne pour qu'il soit ouvert, mais développer des mécanismes diversifiés qui permettent une meilleure interaction entre la Ville, ses résident.e.s et les diverses associations de la société civile qui permettent l'auto-organisation des citoyen.ne.s et le développement de leur propre regard sur les enjeux municipaux.

On peut songer à des mécanismes beaucoup plus ouverts lorsqu'il s'agit d'allocations budgétaires, d'aménagement du territoire, de projets structurants, de transports publics. Des expériences timides de budget participatif ont eu lieu au début des années 2000 à Montréal : il serait bon d'en tirer des leçons et d'améliorer la procédure pour faire en sorte que les résident.e.s puissent confronter et discuter ensemble leurs projets respectifs, plutôt que de se limiter à des consultations électroniques (sans interaction citoyenne) autour de projets qui sont pensés et initiés par la municipalité. À cet égard, des Opérations populaires d'aménagement comme ce qui s'est produit dans le quartier Pointe-St-Charles à Montréal pourraient avoir lieu dans d'autres quartiers, en incluant les organisations communautaires déjà existantes et en leur donnant les moyens matériels et financiers de mener à bien de telles consultations.

Pour cela, il est aussi indispensable de dégager les ressources financières nécessaires pour soutenir une participation active des personnes et des groupes organisés de la société civile, et de former les responsables de la mise en place et de l'animation des comités, forums ou consultations, aux pratiques inclusives qui assurent les conditions pour une participation effective et la prise en compte de l'ensemble des points de vue.

*Indépendamment des instances décisionnelles, il y a toujours des personnes qui participent sans compensation ou avec une compensation minime pour développer des ressources et du soutien à l'égard de leur communauté ou plus globalement pour les communautés marginalisées. C'est pourquoi, le soutien matériel à la participation de ces personnes qui à l'origine d'initiatives communautaires et qui ont pris le temps de développer des relations de confiance avec les communautés concernées, est une priorité.*

Les participant.e.s ont témoigné largement de leurs expériences de participation à diverses consultations et constatent les difficultés à passer à l'action. Dans ces contextes,

*reconnaître les rapports de pouvoir doit s'accompagner de la création de liens. Il manque donc des espaces de dialogue à tous les niveaux. Depuis un certain temps, les personnes racisées sont consultées de manière constante sur des questions qui ont largement été*

*documentées sans que cela ne débouche sur des mesures effectives. L'étape de la consultation n'est jamais dépassée et est souvent utilisée pour démontrer une action prise, mais elle reste malheureusement sans conséquence. (...) Les personnes exclues ne peuvent pas faire valoir leurs droits si elles sont sans ressources et sans soutien des personnes qui sont aux interfaces entre le terrain et les institutions comme les intervenant.e.s.*

### ***Promouvoir une culture inclusive***

La Ville s'est dotée au fil des ans d'un réseau de bibliothèques de quartier et de maisons de la culture qui peuvent jouer un rôle déterminant en termes de développement culturel et de l'émergence de nouveaux talents, tout en diversifiant l'offre culturelle et en faisant en sorte que tout.e.s puissent s'y reconnaître. À cet égard bonifier le budget de ces institutions, améliorer leur insertion dans les collectivités (en développant des activités conjointes avec les écoles, par exemple), permettrait de mieux insérer les diverses communautés culturelles et de faire appel à leur apport dans le développement culturel de Montréal. Ce brassage, somme toute réussi sur le plan alimentaire et culinaire, peut également se réaliser sur le plan culturel. La Ville devrait également soutenir et permettre l'expansion des espaces culturels développés par diverses communautés, comme l'espace Ashukan pour les Autochtones.

Dans le domaine de la santé et des services sociaux, même s'ils ne relèvent pas formellement de l'instance municipale, on a pu voir émerger au cours des dernières années des approches basées sur la prise en charge de l'intersectionnalité des rapports de pouvoir. Celles-ci doivent être encouragées par la Ville où se concentrent la diversité ethnique et d'importantes inégalités de classe.

Les personnes consultées soulignent aussi que les œuvres artistiques et d'artisanat réalisées par des Autochtones devraient être protégées. Le fait que les projets culturels ou d'autres initiatives soient développés ou portés par les premiers concernés devrait être valorisés de manière spécifique afin de réduire les écarts existants en termes d'accès au financement.

### ***Faire le changement avec les personnes concernées en s'appuyant sur la recherche***

Pour ce faire, la Ville doit contribuer à donner des moyens réels aux chercheur.e.s et groupes composés et travaillant avec des personnes racisées afin qu'ils puissent documenter les situations d'injustice et proposer des correctifs et savoir clairement à qui s'adresser dans l'administration municipale pour faire cheminer leurs points de vue. À cet effet, se doter d'un Bureau de soutien aux pratiques inclusives et de lutte contre le racisme systémique, lui octroyer des moyens financiers pour qu'il puisse analyser les politiques municipales sous cet angle et soutenir le travail sur le terrain des groupes qui luttent contre ce racisme systémique serait une nette amélioration. Il serait important que ce Bureau fasse régulièrement rapport au Conseil municipal (et non seulement au Comité exécutif).

Dans sa lutte contre le racisme systémique, Montréal peut tirer parti de son statut de ville universitaire et mettre à profit les résultats de recherche dans la documentation des divers aspects

du problème et dans la transformation des situations. Ces chercheur.e.s peuvent travailler de concert avec les autorités et les employé.e.s de la Ville pour mettre en place des politiques et en évaluer l'impact afin de les bonifier si nécessaire. Les travaux européens sur le « triangle de velours » en ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes (travail complémentaire des politiques et administratives, de la recherche universitaire et des actrices sur le terrain) montrent que tout le monde y gagne lorsque se développe une synergie entre les milieux politiques et administratifs (en charge du développement et de la mise en œuvre des politiques), de la recherche universitaire (qui produit des savoirs, documente des situations d'exclusion et de marginalisation, travaille avec les populations concernées) et des acteurs sur le terrain (organisations communautaires, groupes d'entraide, artistes).

## SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### **Une approche qui part de la reconnaissance du racisme systémique**

1. Baser l'intervention politique municipale sur une compréhension du racisme systémique.
2. Prendre acte de la présence autochtone à Montréal et fournir à ces personnes des services appropriés en les impliquant dans leur développement.
3. Prendre en compte l'histoire et ses conséquences encore visibles aujourd'hui dans la reproduction du racisme systémique.
4. Mettre en place des formations dispensées par les principaux.ales concerné.e.s et traitant de l'histoire de la colonisation, de l'esclavagisme au Canada ainsi que des biais inconscients et du lexique utilisé par les milieux racisés pour faciliter la compréhension collective.
5. Distinguer la situation des divers groupes confrontés au racisme systémique.
6. Appliquer de manière effective et efficace des pratiques intersectionnelles dans la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques.
7. Utiliser les terminologies produites par les communautés racisées pour exprimer leurs réalités et problématiques sans en atténuer le sens ou la portée.

### **Développer une approche intégrée de l'inclusion**

8. S'inspirer des bonnes pratiques des villes de la Coalition internationale des villes inclusives de l'UNESCO.
9. Favoriser des espaces de rencontres et de visibilité.
10. Reconnaître et soutenir les rôles des organismes communautaires dans la promotion de la participation citoyenne et l'accompagnement pour rendre effectif l'accès à la protection et à l'exercice des droits, aux services et aux ressources disponibles.
11. Adopter une approche intersectionnelle dans le développement des politiques, des programmes et de leur évaluation.
12. Évaluer les différents programmes et mesures mis en place pour les personnes immigrantes, en impliquant les personnes concernées et les organismes communautaires dont ceux offrant un soutien aux personnes immigrantes.

### *SPVM*

13. Mettre en application les recommandations du rapport Armony-Hassaoui-Mulone.
14. Assurer la formation des agent.e.s de police, leur encadrement et leur perfectionnement en regard de l'intervention auprès de populations diversifiées.
15. Bonifier l'offre des services d'intervention psychosociale de proximité.
16. Développer ou consolider les organismes et services alternatifs d'intervention psychosociale auprès des populations vulnérabilisées.

### *Aménagement urbain et logement*

17. Lutter contre la discrimination et favoriser l'accès aux droits par rapport au logement et la pénurie de logements abordables.
18. Développer des logements sociaux abordables dans l'ensemble des quartiers de Montréal et en assurer l'accessibilité pour les groupes racisés.
19. Mettre en place de mesures pour réduire les écarts d'accès à l'ensemble des services municipaux sur le territoire de la ville.



*La fonction publique municipale : emploi et relations de travail*

20. Évaluer et analyser l'ensemble des étapes des processus de recrutement et d'embauche afin de déterminer certains freins existants et des pistes d'action.
21. Renforcer les programmes existants, élargir par exemple l'application de programme d'accès à l'égalité en l'emploi en tenant compte des caractéristiques particulières des populations visées.
22. Concevoir des approches sur mesure prenant en compte l'hétérogénéité de la population.
23. Mettre sur pied des initiatives tenant compte des réalités spécifiques vécues par les nouveaux arrivants, et tenant compte du cumul potentiel de facteurs d'exclusion (genre, âge, statut migratoire, allophone, handicap, etc.).
24. Augmenter la représentativité à tous les échelons d'emploi et secteurs d'emploi.
25. Offrir les mêmes possibilités à toutes personnes, quel que soit son statut migratoire.
26. Envisager des solutions concernant les contraintes liées aux exigences administratives freinant les processus d'embauche et de mobilité professionnelle. Par exemple, développer des mécanismes de reconnaissance alternatifs pour les populations plus vulnérables n'ayant pas toutes leurs documentations, mais possédant les compétences requises (donner de la visibilité au projet pilote existant, s'adressant aux personnes réfugiées qui sont accompagnées par un organisme membre de la TCRI). Mettre sur pied des initiatives permettant de reconnaître les personnes réfugiées et de valoriser leurs compétences.
27. Offrir une formation continue et un accompagnement : outiller et former les ressources humaines, mais aussi plus largement les superviseurs et gestionnaires sur la diversité en emploi et l'approche interculturelle.
28. Offrir un appui (coaching) aux ressources humaines, superviseurs, ainsi qu'aux employés afin de bénéficier de conseils et d'accompagnement en lien avec la gestion de la diversité (et d'autres dimensions interreliées).
29. Offrir ou créer des plans d'accueil et d'accompagnement adaptables pour les nouveaux employés immigrants, selon leurs besoins
30. Offrir du mentorat, pour tous les types d'emploi concernés.
31. Favoriser la formation continue et la mobilité professionnelle pour les employés issus de la diversité.
32. Développer des mécanismes d'évaluation et de suivi afin de favoriser la promotion de la vision de la Ville à l'égard de la diversité, appliqués pour la sélection de contrats par exemple.

**Soutenir la participation citoyenne**

33. Élargir les espaces de participation et valoriser l'expérience des personnes concernées.
34. Donner les moyens matériels pour assurer leur participation, notamment rémunérer la participation et donner accès au soutien nécessaire pour la rendre effective.
35. Soutenir davantage les organismes communautaires et les associations mis en place par les personnes concernées qui visent à répondre à leurs besoins et aspirations et qui font la promotion de la participation citoyenne à la ville de Montréal.
36. Soutenir matériellement et durablement les organismes créés par les Autochtones pour les Autochtones afin de palier à l'isolement de ces populations et au manque de visibilité de leurs cultures par la mise à disposition de lieux de rassemblement sécuritaires, respectueux de leurs enjeux et dirigés par eux.
37. Encadrer les règles de représentativité avec des barèmes clairs et contraignants.

38. Assurer la représentativité au sein d'espaces non seulement consultatifs, mais également décisionnels.
39. Développer des mécanismes diversifiés qui permettent une meilleure interaction entre la Ville et ses citoyen.ne.s

**Faire le changement avec les personnes concernées en s'appuyant sur la recherche**

40. Se doter d'un Bureau de soutien aux pratiques inclusives et de lutte contre le racisme systémique pour documenter l'implantation de nouvelles mesures, les pratiques inclusives et leurs effets.
41. Développer des mécanismes de démocratie participative et documenter leurs effets par la recherche.
42. Donner des moyens réels aux chercheur.e.s et groupes composés et travaillant avec des personnes racisées afin d'expérimenter des pratiques inclusives et documenter leurs effets.
43. Rendre accessibles et compréhensibles au grand public les recherches sur le racisme systémique.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Antonius, Rachad** (2002). « Un racisme "respectable" », in J. Renaud, L. Pietrantonio et G. Bourgeault (dir.), *Les relations ethniques en question, ce qui a changé depuis le 11 septembre*, Montréal, Québec : Les Presses de l'Université de Montréal, p. 253-270.

**Armony V., Hassaoui M. et Mulone M.** (2019). *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées. Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial*. Montréal, Québec.

**Blain, Marie-Jeanne, avec la collaboration de Noémie Trosseille, Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé et Jérôme Marsais** (2018b). *Synthèse du rapport de recherche : « Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources »*, 1er déc. 2018. INRS-UCS et Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI). Repéré à <http://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2019/01/rapport-ccpi-version-imprimerie.pdf>

**Blain, Marie-Jeanne, Pascale Chanoux, Roxane Caron, avec la collaboration de Myriam Richard, Marie-Claire Rufagari, Nisrin Al-Yahya, Lisette Richard, Meryem Bichri, Adèle Garnier et Noémie Trosseille** (2018). Rapport de recherche : Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées. ROSINI, TCRI et équipe de recherche ÉRASME, Montréal, 9 janvier 2018. Repéré à [http://tcri.qc.ca/images/publications/recherche-action/2018/TCRI\\_Blain\\_et\\_al\\_Rapport\\_Employabilite\\_Refugies\\_TCRI\\_ERASME\\_2018.pdf](http://tcri.qc.ca/images/publications/recherche-action/2018/TCRI_Blain_et_al_Rapport_Employabilite_Refugies_TCRI_ERASME_2018.pdf)

**Casséus, T.** (2016). *Entre contestation et résignation: L'expérience de profilage racial de jeunes racisés ayant reçu des constats d'infraction dans le cadre du contrôle de l'occupation de l'espace public montréalais*. Montréal, Québec : Université de Montréal.

**Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination** (2012). *Guide pratique à l'intention des municipalités, des organisations et des citoyens*. Commission canadienne pour l'UNESCO, Ottawa.

**Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racistes. Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. Montréal, Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

**Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** (2019). *Les actes haineux à caractère xénophobe, notamment islamophobe : Résultats d'une recherche menée à travers le Québec. Étude présentée dans le cadre du plan d'action 2015-2018 : La radicalisation au Québec : Agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*. Montréal, Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

**Conseil interculturel de Montréal** (2019). *Montréal, cité interculturelle - Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle*. Montréal, Québec : Conseil interculturel de Montréal.

**Eid, Paul** (2017). « La « crise migratoire » des réfugiés : dérives sécuritaires et xénophobes », *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 11 (1), p. 3-4. Repéré à [https://criec.uqam.ca/upload/files/Bulletin de IOIRD vol. 11 no. 1 H2017.pdf](https://criec.uqam.ca/upload/files/Bulletin_de_IOIRD_vol.11_no.1_H2017.pdf)

**Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées** (2019). *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, volume 1a et volume 1b.

**Guillaumin, Colette** (2002). *La pensée raciste*, Paris : Folio-Gallimard.

**Ligue des droits et libertés** (2017). *Le racisme systémique... Parlons-en !* Montréal, Québec : Ligue des droits et libertés.

**Office de consultation publique de Montréal** (2019). *Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques. Document de consultation : préparé par la Ville de Montréal pour l'Office de consultation publique de Montréal*. Montréal, Québec.

**Potvin, Maryse** (2018). « Médias, discours d'opinion et montée du racisme au Québec : de la crise des accommodements à aujourd'hui », in S. Lefebvre et G. St-Laurent (dir.), *10 ans plus tard : la Commission Bouchard-Taylor, succès ou échec ?* Montréal, Québec : Québec-Amériques, p. 63-74.

**Schepper, Bertrand** (2018). *Politiques d'inclusion dans la fonction publique : État de la situation*. Fiche socio-économique, IRIS - Institut de recherche et d'informations socio-économiques, no 12, mai 2018. Repéré à <https://iris-recherche.qc.ca/publications/inclusion>

**Table de quartier de Montréal-Nord** (2019). *Livre blanc, Oser ensemble le changement*. Table de quartier de Montréal-Nord, Montréal.

**Ville de Montréal** (2016). *Plan d'action pour la Diversité en emploi 2016-2019*. Repéré à [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi\\_fr/MEDIA/DOCUMENTS/plan\\_action\\_diversite\\_emploi\\_2016.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi_fr/MEDIA/DOCUMENTS/plan_action_diversite_emploi_2016.pdf)

**Ville de Montréal** (2019). *Évolution de la représentativité des groupes visés parmi les effectifs de la Ville de Montréal (nombre et %)*. Repéré à [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi\\_fr/MEDIA/DOCUMENTS/representation\\_groupes\\_vises\\_ville\\_2013\\_2018.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi_fr/MEDIA/DOCUMENTS/representation_groupes_vises_ville_2013_2018.pdf)

**Ville de Montréal** (2019). *Montréal en statistiques*, mis à jour en 2019. Repéré à <http://ville.montreal.qc.ca>

## ANNEXE – liste des participants

Sylvain Dubé	Rivage du Val Saint-François
Alicia Kyle	Université McGill
Fatima Salazar	Université de Montréal
Vivian Labrie	Équipe de recherche ÉRASME
Pierrette Richard	PRISE II
Marie-Iris Légaré	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Maud Jean-Baptiste	Université de Montréal
Annie Pavois	Regroupement des Ressources Alternatives en Santé Mentale du Québec
Marie-Jeanne Blain	CIUSS du Nord-de-l'île-de-Montréal, Équipe de recherche ÉRASME
François-Xavier Michaux	Exeko
Nadia Duguay	Exeko
Marie-Claire Rufagari	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
Nadine St-Louis	Productions feux sacrés
Marie-Josée Gicali	Le Coffret
Meryem Bichri	Regroupement interculturel de St-Léonard
Martine Eloy	La Ligue des droits et libertés
Hameza Othman	La Maisonnée
Kendo Valerie	La Maisonnée
Jill Hanley	Université McGill, Institut Sherpa, CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal
William-Jacomo Beauchemin	Exeko
Lorraine Guay	Militante
Michèle Clément	CIUSS de la Capitale-Nationale
Isabelle Courcy	CIUSS du Nord-de-l'île-de-Montréal , Université du Québec à Montréal, Équipe de recherche ÉRASME
Sébastien Chehaitly	Université de Montréal
Lourdes Rodriguez del Barrio	Professeure à l'Université de Montréal, Équipe de recherche ÉRASME et Directrice scientifique de la recherche sociale au CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal
Lisa Benisty	Équipe de recherche ÉRASME
Geneviève Grenier	CIUSS du-Nord-de-l'île-de-Montréal
Diane Lamoureux	Équipe de recherche ÉRASME, Université Laval
Patrick Cloos	Équipe de recherche ÉRASME, Université de Montréal
Christiana Abraham	Université Concordia
Will Prosper	Hoodstock
Edward Lee	Équipe de recherche ÉRASME, Université de Montréal