Synthèse concernant les recommandations contenues dans les mémoires collectifs présentés lors des consultations publiques de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) sur le racisme et la discrimination systémiques en novembre 2019

Sonya Ben Yahmed et Diane Lamoureux

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Juin 2020

Table des matières

Synthèse concernant les recommandations contenues dans les mémoires collectifs présentés lors des consultations publiques de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) sur le racisme systémique 1

Forme du processus de consultation 3

Reconnaître l'existence du racisme systémique et prendre les moyens pour le contrer 4

Service de police 6

Transports en commun 7

La Ville comme employeur 7

Logement 10

Arts et culture 12

Participation citoyenne 14

Annexe 1 : 17

Liste des organismes ayant soumis des mémoires sur le racisme systémique au OCPM et lien vers leur intervention/mémoire 17

Selon le site de l'OCPM[1], 108 mémoires et/ou témoignages ont été soumis/présentés à l'office, dont 57 par des organismes (en plus d'un 58e présenté par 3 personnes et traitant d'une communauté, lu et traité comme les 57 autres)[2]. Ce sont ceux-ci qui sont surtout analysés dans ce rapport[3]. Si la majorité écrasante des mémoires reconnaissent l'existence du racisme systémique à Montréal, celui déposé par Le regroupement d'organismes en déficience physique de l'île de Montréal traite, lui, de la discrimination contre les personnes handicapées.

Forme du processus de consultation

Plusieurs groupes ont soulevé des critiques par rapport au processus de consultation lui-même et ont recommandé que dorénavant plus de moyens soient donnés aux groupes pour favoriser une plus large consultation publique et que le matériel de consultation soit accessible dans plus de langues que le français ou l'anglais. Ainsi la Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension, suggèrent de :

- Diffuser plus largement l'annonce des consultations *via* des réseaux couramment utilisés par les populations migrantes.

- Repenser la forme même de la consultation, qui limite l'expression de la complexité et de l'intersectionnalité des problèmes abordés. Par exemple, la consultation pourrait être divisée en plusieurs étapes, avec une première activité qui permettrait aux participant.e.s de préciser ce qu'ils et elles définissent comme étant du racisme systémique, puis une deuxième activité dédiée aux solutions. La tenue d'une conversation informelle au début de l'activité aurait aussi facilité l'établissement d'une ambiance plus conviviale et invitante (Mémoire Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension, pp.9-10).

Ceci rejoint certaines propositions de Hoodstock, du Centre Justice et Foi, d'Érasme et du Conseil interculturel de Montréal.

La question de la terminologie employée par la Ville de Montréal devrait selon certains organismes être revue. Pour le Conseil interculturel de Montréal, cette révision devrait être faite de manière à refléter une vision antiraciste. Pour Érasme, les terminologies produites par la Ville doivent correspondre à celles utilisées « par les communautés racisées pour exprimer leurs réalités et problématiques sans en atténuer le sens ou la portée » (Mémoire Érasme, p.16). D'un autre côté, pour le Centre social d'aide aux immigrants (CSAI), toute spécificité terminologique du genre « minorité visible », « communauté culturelle » ou « nouvel arrivant » est « problématique et crée une différenciation des gens » (Mémoire CSAI, p.19). Le Forum jeunesse de l'île de Montréal (FJÎM) estime pour sa part « que la Ville devrait porter une attention particulière au langage employé dans ses communications publiques et éviter d'utiliser l'expression « minorité visible » » (Mémoire FJÎM, p.8). Son langage devrait plutôt être inclusif,

[1] http://ocpm.qc.ca/fr/r%26ds/documentation#12
[2] Mémoire déposé par Shea et al.
[3] Voir annexe avec liste des groupes.

selon l'organisme. Le terme « minorité visible » a aussi été contesté par le Mouvement Action Justice pour qui il s'agit d'une manière pour dire qu'on n'est pas québécois.e et qu'on ne le deviendra pas.

Reconnaître l'existence du racisme systémique et prendre les moyens pour le contrer

Il a également été souligné dans plusieurs mémoires que, pour lutter efficacement contre le racisme systémique, une première étape est d'en reconnaître l'existence. Cette existence date de la création de la Ville (territoire autochtone non cédé) et a depuis été reconduite dans ses institutions et ses pratiques (Afrique Au féminin, Conseil interculturel de Montréal, Érasme, Ligue des droits et libertés, Sayaspora).

La Ligue des droits et des libertés (LDL) recommande de remettre en cause les façons de faire et procédures existantes ayant des effets discriminatoires sur les personnes racisées, notamment en revoyant les cultures organisationnelles qui découragent la participation ou freinent l'avancement des personnes racisées en leur sein. Le développement d'indicateurs et de mécanismes afin d'évaluer l'impact des interventions de la Ville sur la réduction des inégalités raciales, sur son territoire et dans tous les secteurs relevant de ses champs de compétence, est aussi important pour l'organisme (présent aussi chez Érasme et le Conseil interculturel de Montréal). L'est également l'établissement de mécanismes de consultation régulière avec les différents acteurs et actrices sociaux et sociales impliqué.e.s dans la lutte contre le racisme systémique et leur dotation de moyens qui leur permettent de participer à de telles consultations. La Ville doit aussi se doter « de méthodes systématiques de collecte de données en ce qui concerne les inégalités systémiques fondées sur le racisme » (Mémoire LDL, p.13), ce qui se trouve également chez Érasme. Le Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal souligne quant à lui l'importance du soutien financier de la recherche et des « pratiques visant à connaitre et comprendre les violences systémiques vécues par les femmes racisées et ethnicisées » (p.5).

La mise en place de formations obligatoires du personnel de la Ville sur le racisme systémique (Centre Bon Courage, Centre Justice et Foi, Conseil interculturel de Montréal, Conseil québécois LGBT, Femmes et villes international, Justice Femme, LDL, Parole d'exclues, Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension), en plus de formations spécifiques sur les réalités des femmes autochtones à Montréal (Femmes autochtones du Québec). Ces formations devraient être prises en compte pour les promotions internes. Le Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal a recommandé de former les employé.e.s de la Ville « à recevoir les dénonciations avec respect et à référer les victimes vers des ressources d'aide adéquates et adéquatement financées ».

La création d'espaces de rencontre et de dialogue avec et entre les populations racisées (Conseil québécois LGBT, Conseil interculturel de Montréal, Érasme) a été soulevée. Certains parmi eux doivent être réservés aux jeunes et dédiés aux questions touchant le racisme systémique (Conseil jeunesse de Montréal). Il est souhaité que ces espaces soient pris en charge par les citoyen.ne.s elles-mêmes. Femmes Autochtones du Québec appelle, pour sa part, à l'établissement de collaborations et de partenariats pérennes avec les organismes autochtones montréalais ainsi que ceux de la province, « afin

de prendre en compte la réalité migratoire des femmes autochtones qui vivent à Montréal de manière permanente ou temporaire » (Mémoire Femmes Autochtones du Québec, p.5).

Des recommandations pour pallier le manque de financement des organismes communautaires viennent particulièrement de ceux travaillant auprès des femmes, notamment racisées, les personnes LGBTQ+ et les Autochtones. Le Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal recommande par exemple le financement de manière pérenne des projets soutenant l'égalité et les droits des femmes. La Fondation canadienne des femmes met en exergue l'importance de ce soutien aux centres communautaires qui aident les femmes itinérantes, sans qu'on menace leur autonomie. Il est également nécessaire selon la fondation de créer, en collaboration avec les peuples autochtones, des programmes et des services accessibles et bénéficiant de financement solide, qui soient destinés aux victimes autochtones. La même requête d'un soutien financier pérenne des organismes autochtones à Montréal est également exprimée par Femmes Autochtones du Québec.

Il est également approprié d'adopter systématiquement une approche d'analyse différenciée selon les sexes et plus (ADS+) dans tout projet mené par la Ville, afin de prendre en compte les besoins et réalités différenciés, les spécificités vécues par certaines catégories de femmes (Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal, Femmes et villes international, Relais Femmes et Table des groupes de femmes de Montréal, Sayaspora), les personnes trans ou encore les jeunes.

Il faut aussi se donner les moyens d'une plus grande participation des personnes racisées au sein des espaces et instances, notamment décisionnelles (Érasme, Femmes et villes international, Ligue des droits et libertés, Parole d'excluEs) afin de s'assurer que les voix des personnes racisées soient entendues.

Plusieurs groupes ont également recommandé la création d'une instance indépendante qui prendra en charge le suivi et la mise en œuvre des recommandations issues de cette consultation mais s'occupant aussi de la lutte contre le racisme systémique plus généralement (Centre Justice et Foi, Érasme, FJÎM, Ligue des droits et libertés, Table sur la diversité). Cette instance serait chargée de conseiller, surveiller et évaluer les politiques municipales en la matière et de recueillir les plaintes émanant de la population. La personne ou organisation en charge « bénéficierait du pouvoir d'enquête et de recommandation, disposerait d'un budget pour mener des études et consultations publiques, et ferait annuellement rapport au Conseil municipal » (LDL p.13).

Il est également recommandé que la Ville prenne une position proactive sur la lutte antiraciste et fasse des campagnes de sensibilisation antiraciste dont les effets soient mesurables (Concert'Action Lachine, Conseil interculturel de Montréal, Hoodstock, Justice Femme), notamment des campagnes spécifiques sur les enjeux des femmes racisées (Femmes et villes international).

La reconnaissance de l'apport des personnes racisées et des peuples autochtones à l'histoire de Montréal est enfin recommandée par la LDL selon laquelle on devrait leur accorder « une plus grande importance dans l'élaboration de ses politiques mémorielles (commémorations, préservation du patrimoine, toponymie, etc.) » (LDL p.13). Selon le Conseil interculturel de Montréal, il faudrait reconnaître et rendre plus visible la contribution des Montréalais.e.s de la diversité. Ceci pourrait se faire par exemple en nommant plus fréquemment « des rues et des parcs en leur honneur. Ces actions

auraient une portée symbolique non négligeable et témoigneraient de la reconnaissance de la Ville envers sa diversité » (p.16). Favoriser la reconnaissance du rôle et de la contribution des femmes racisées dans l'histoire de Montréal et « intégrer ces revendications aux objectifs de lutte pour l'égalité de la Ville » parait également important pour le Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal (p.5).

Service de police

Plusieurs groupes (Érasme, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Paroles d'excluEs, Concordia Student Union, LDL) ont fait référence et appelé à mettre en application les recommandations émises dans le rapport « Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées » (Armony, Hassaoui et Mulone, 2019). Celles-ci touchent notamment les processus d'interpellation (profilage racial et social). Ils appellent également à mettre fin aux pratiques dilatoires afin de retarder l'application de ces mesures. Dans cette logique, plusieurs groupes ont demandé la révision par la Ville de Montréal de sa politique de lutte aux gangs de rue et de celle relative aux incivilités mineures, qui ciblent les jeunes racisés et les chassent de l'espace public (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, CSAI, RDP).

En ce qui a trait à la nature du travail policier, Hoodstock recommande de son côté que le SPVM fasse des rondes à pied, comme aux États-Unis ou à Ottawa, plutôt que dans des voitures, pour avoir plus de lien de proximité avec les citoyen.ne.s. La Ligue des Noirs du Québec a aussi émis une liste de recommandations qui impliquent également des modifications législatives de l'Assemblée nationale relatives à la déontologie policière. Montréal Autochtone s'est quant à lui concentré dans son mémoire sur les enjeux concernant les autochtones et leur rapport avec la police.

La Table sur la diversité propose également une série de mesures visant à informer le public de ses droits en cas d'interpellation policière, à revoir le type d'armement du service de police, à rendre compte des progrès accomplis, à sensibiliser les agent.e.s du SPVM aux enjeux du racisme systémique. Elle propose également une meilleure collaboration avec les organismes communautaires, les travailleur.euse.s de rue et les autres intervenants sociaux. D'autres groupes ont insisté sur la nécessité de documenter le phénomène du profilage racial (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, CSAI, Hoodstock, Montréal sans profilage) et de présenter un rapport annuel sur la question (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Conseil jeunesse de Montréal, Conseil québécois LGBT, Ensemble Montréal, Paroles d'excluEs).

La formation et la sensibilisation des agent.e.s du SPVM, comme des autres employé.e.s de la ville, au profilage racial et social (Armony-Hassaoui-Mulone, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Conseil jeunesse de Montréal, Conseil québécois LGBT, CSAI, Érasme, Justice Femme, Paroles d'Exclues, Social Service Program Dawson, Table sur la diversité) est aussi évoquée. Concernant le SPVM, il faudrait ajouter des formations à la désescalade et au désamorçage des conflits (Ensemble Montréal, Hoodstock, Social Service Program Dawson).

Certains groupes ont insisté sur le développement de recours indépendants pour traiter les plaintes contre le SPVM (Conseil québécois LGBT, Hoodstock, Social Service Program Dawson). Plus particulièrement, la mise sur pied d'un bureau indépendant d'enquête sur le racisme de la police (Centre Justice et Foi, Hoodstock, Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension) et la mise en place, et la communication autour, de mécanismes de traitement des plaintes contre la police (Conseil jeunesse de Montréal, Conseil québécois LGBT, Ensemble Montréal, Forum Jeunesse de l'Île de Montréal, Justice Femme, Hoodstock, Table sur la diversité).

Enfin, l'embauche de davantage de personnes racisées dans les différents postes de la SPVM et en faire un corps plus représentatif de la diversité de la ville (Armony-Hassaoui-Mulone, Concordia Student Union, CSAI, Social service program Dawson) est vue comme primordiale.

Transports en commun

Les problèmes concernant le profilage racial et social se retrouvent également dans les transports en commun dont les agents de sécurité ont trop souvent des comportements similaires à ceux du SPVM. Pour Concordia Student Union, les mesures concernant le SPVM doivent également viser la STM, notamment ses inspecteurs-rice.s, qui ont souvent été accusé.e.s de profilage racial et d'usage excessif de la force à l'égard de passager.ère.s racisé.e.s et autochtones (mémoire Concordia Student Union). Il en va de même pour la Table sur la diversité.

Érasme appelle de son côté à la mise en place de mesures permettant de réduire les écarts d'accès à tous les services municipaux sur le territoire montréalais, y compris en ce qui concerne le transport en commun. L'engagement de l'administration municipale à bien desservir tous les quartiers par les transports en commun assure selon le Conseil interculturel de Montréal l'accès des citoyen.ne.s à la mobilité et l'appropriation de leur ville. Selon Parole d'excluEs, l'importance de rendre accessible et diversifiée l'offre de transports collectifs et actifs dans les parties Est de Montréal-Nord et les arrondissements de l'Est de la métropole, a été soulignée.

Un projet pilote avec un tarif préférentiel pour ces services, pour les personnes à mobilité réduite ou en situation de précarité, dont les nouveaux et nouvelles arrivant.e.s et les personnes réfugiées, devrait être testé (Paroles d'excluEs, Centre Justice et Foi).

La Ville comme employeur

Un élément qui revient régulièrement dans plusieurs mémoires est celui d'améliorer le taux d'embauche des personnes autochtones et racisées à la Ville de Montréal à tous les échelons (Centre Justice et Foi, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Conseil jeunesse de Montréal, Conseil

québécois LGBT, Ensemble Montréal, Érasme, Paroles de Femmes, Ligue des droits et libertés) en tenant compte de sous-groupes parmi eux comme les femmes racisées (Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal, Fondation canadienne des femmes), les Autochtones, particulièrement les jeunes (Conseil jeunesse de Montréal) et les personnes LGBT+ (Conseil québécois LGBT). À cet égard, l'instauration d'un système de CV anonyme (Consultation sur le racisme et la discrimination systémique, CSAI) pourrait être un outil utile.

La formation antiraciste des professionnel.le.s de la Ville est aussi perçue comme nécessaire (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Consultation sur le racisme et la discrimination systémique, Érasme, DAM, Femmes Autochtones du Québec, Fondation canadienne des femmes, Ligue des droits et libertés, Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, Service à la famille Chinoise, Table de Quartier de Parc-Extension-Brique par Brique-Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension).

Des programmes de mentorat pour les personnes autochtones ou racisées pourraient constituer un mode de rétention des personnes embauchées (Centre Justice et Foi, Comité Profilage de Saint-Michel, Conseil jeunesse Montréal, CSAI, Érasme, Parole d'excluEs, Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations).

On veut voir une présentation régulière de données complètes relatives à l'embauche, à la rétention et à la promotion des différents groupes autochtones ou racisés (Centre Justice et Foi, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Conseil jeunesse de Montréal, Érasme, Fondation canadienne des femmes). Ensemble Montréal suggère que ces données soient le plus désagrégées possibles. La Ligue des droits et libertés recommande de son côté le développement d'indicateurs et de mécanismes « pour évaluer l'impact des interventions de la Ville sur la réduction des inégalités raciales, sur l'ensemble de son territoire et dans tous les secteurs qui relèvent de ses champs de compétence » (mémoire Ligue des droits et libertés, p.13). Elle doit aussi s'assurer que ses programmes et mesures d'accès à l'égalité incluent « l'analyse des discriminations indirectes et des cultures organisationnelles qui contribuent à la sous-représentation des personnes racisées au sein de la fonction publique municipale » (p.13), ce qui rejoint les recommandations du Centre Justice et Foi et de la C.O.R. Cette dernière souligne également l'utilité des programmes de stage.

Le CSAI insiste sur l'importance que tous les organismes puissent avoir des procédures alternatives pour les gens qui n'ont pas toutes leurs attestations de travail comme signer des documents sur l'honneur. Aussi, selon l'organisme, il faut imposer des quotas aux entreprises pour tous les échelons de travail, avec une obligation de résultats et sensibiliser les employeurs, notamment en les invitant aux centres communautaires pour rencontrer des immigrant.e.s (y compris les jeunes). Il faut aussi prendre des mesures fiscales et financières incitatives pour embaucher des immigrant.e.s dans leur domaine de compétences et rendre le marché caché plus accessible, à travers l'affichage des postes au public, ce qui est partagé par Ensemble Montréal.

Ce groupe suggère aussi de doter la fonction publique montréalaise d'une ligne de dénonciation confidentielle pour les employé.e.s victimes de discrimination. Cette ligne offrira un soutien à ces

victimes dans leur milieu de travail, et devrait être gérée par le Contrôleur général de la Ville de Montréal. La Ville devrait également réaliser un portrait du processus de dotation, qui devrait être rendu public, ce qui l'aiderait à valider ou à « infirmer les barrières rencontrées par les personnes issues des minorités quant à l'accès en emploi. Cette analyse devrait logiquement être produite par la Commission de la fonction publique de Montréal » (Mémoire Ensemble Montréal, p.10). Ce parti appelle aussi à ce que la Division du respect de la personne se dote « d'une unité d'aide spéciale pour les questions de harcèlement discriminatoire » (Mémoire Ensemble Montréal, p.13). La notion de « harcèlement discriminatoire » doit d'ailleurs avoir « sa propre définition dans la section « Définitions » » de la Politique sur le respect de la personne et être « ajoutée à la suite du harcèlement psychologique et sexuel » (p.12). Elle doit aussi figurer dans les objectifs de la Politique et les paragraphes des « Principes directeurs » (p.13).

Les préjudices causés par la loi 21 sont pointés du doigt, notamment par Paroles de Femmes qui soutient le financement de programmes de stages supportant les Montréalais.e.s affecté.e.s par la loi. Pour l'organisme, un plan sur la diversité à Montréal est nécessaire pour évaluer la situation, et en rendre compte dans un rapport annuel est important. Paroles de Femmes recommande aussi la création d'un fonds pour la diversité et l'inclusion. Concordia Student Union s'arrête également sur la loi 21, recommandant sa non application à son niveau par la Ville de Montréal.

Cet organisme met également l'accent sur le désavantage des membres de la communauté anglophone par la Ville. Celle-ci doit selon lui tenir compte de ces membres des groupes désignés par la loi sur l'équité en matière d'emploi obligatoire du Québec (loi 143), notamment les minorités ethniques et les Autochtones. De plus, Concordia Student Union recommande que la Ville recrute des étudiant.e.s et diplomé.e.s d'universités anglophones, pour des emplois avec la Ville, en soumettant des offres d'emploi au Housing and Job Resource Center pour qu'elles soient publiées sur les sites Web des universités en question.

Pour Justice Femme, il faut surveiller les pratiques discriminatoires à l'embauche et s'assurer de la transparence des ressources humaines est important, tout comme la création de « partenariats avec la CDPDJ [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse] pour donner des formations aux PME et aux entreprises privées des formations et du coaching sur la discrimination à l'embauche » (Mémoire Justice Femme, p.7).

Pour contrer la discrimination à l'embauche, la Fondation canadienne des femmes recommande de son côté de fixer des taux minimums dans l'embauche, la rétention et la promotion des femmes dans toute leur diversité.

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations s'est aussi attardée sur la question du racisme systémique à l'emploi et a émis un ensemble de recommandations. L'administration municipale de Montréal doit par exemple selon elle indiquer clairement et en toute transparence que le Plan d'accès à l'égalité est destiné à combattre les discriminations systémiques en emploi dans l'objectif de rendre efficient le principe d'égalité réelle entre les citoyen.ne.s sur le marché du travail. Il faut aussi constituer, pour la relève, une liste de candidat.e.s doté.e.s de vision stratégique, ayant démontré dans

le cadre de leur évaluation annuelle des aptitudes en gestion et leadership. De plus, à toutes les étapes, il est important selon la Table que les analyses soient faites sous le prisme de l'intersectionnalité.

Reconnaître les expériences acquises en dehors du Canada, a aussi été recommandé entre autres par la Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité, le CSAI et la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques, notamment à travers la mise en place d'un programme d'intégration et d'évaluation des compétences (Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité).

Enfin, le Conseil jeunesse de Montréal recommande que la Ville réfléchisse à la manière de favoriser la diversité ethnoculturelle au sein des différents conseils d'administration, de pair avec la question de réserver ou de créer des postes dans ces instances, pour les jeunes de 18 à 35 ans. La Ville de Montréal devrait aussi prendre davantage en considération les besoins des jeunes racisé.e.s ou autochtones, en leur offrant plus de formations qualifiantes et d'occasions d'implication. Des partenariats avec les établissements postsecondaires montréalais sont aussi importants pour le développement conjoint des programmes de stages d'études en milieu municipal (Mémoire Conseil jeunesse de Montréal, pp.7-10).

Logement

Une première priorité serait de créer plus de logements sociaux et de coopératives dans différents quartiers de la ville et de garantir leur accès aux immigrant.e.s (Centre d'encadrement des jeunes femmes immigrantes, Centre social d'aide aux immigrants, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Concert'Action Lachine, Concordia Student Union, Conseil jeunesse de Montréal, Conseil québécois LGBT, Érasme, Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain, RÉFA-Canada, Social Service Program Dawson, Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension). Certains de ces logements doivent prioriser les Autochtones, particulièrement les jeunes, jeunes familles et les femmes (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et Social Service Program Dawson).

Ensuite, il importe de faire plus de vérifications et d'imposer de sérieuses sanctions contre les propriétaires qui profitent des immigrant.e.s notamment à travers les « réno-victions » et le manque d'entretien des logements (Centre d'encadrement des jeunes femmes immigrantes, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Concert'Action Lachine, Concordia Student Union, Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension). Pour prévenir les abus en tout genre, il est nécessaire de faire de la sensibilisation et des campagnes d'information sur les droits en matière de logement, aussi bien auprès des locataires immigrant.e.s que des propriétaires (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Concert'Action Lachine, Conseil jeunesse de Montréal, Femmes et Ville International, Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension). Le Centre Justice et Foi souligne que c'est à la Ville de faire ces démarches plutôt que d'en faire porter le poids aux groupes communautaires ou aux personnes racisées.

Pour la Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM), il est important que la Ville associe les coopératives à ses programmes et stratégies visant une meilleure intégration des personnes immigrantes, en matière de logement. Elle doit aussi plaider auprès du gouvernement du Québec pour la conclusion d'une entente avec le gouvernement fédéral afin de mettre en œuvre la Stratégie nationale sur le logement.

La Ville de Montréal doit également reconnaître l'accès au logement social pour tou.te.s, sans égard au statut migratoire, et abolir les critères discriminatoires imposés par la Société d'Habitation du Québec (SHQ), dans son programme AccèsLogis Montréal, tout en faisant à l'occasion des représentations auprès de la SHQ pour qu'elle les abolisse à son tour.

Pour répondre aux besoins spécifiques des Autochtones, le programme AccèsLogis Montréal doit également comprendre « un volet spécifique pour les porteurs de projets autochtones qui s'accompagne de services culturellement adaptés et d'institutions pouvant promouvoir l'apport autochtone à la société » (Mémoire FECHIMM, p.17). Finalement, dans l'ensemble de ses décisions et programmes, ainsi que dans leur mise en œuvre, la Ville de Montréal doit, selon la fédération, appliquer systématiquement l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) et prendre en compte l'intersectionnalité. Le Conseil jeunesse de Montréal reprend des recommandations parues dans l'*Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones* (CJM, 2016). Selon ces recommandations, il est nécessaire que la Ville continue à œuvrer auprès des « instances gouvernementales pour que les programmes d'aide financière permettant la réalisation de logements sociaux et communautaires soient reconduits aux prochains budgets et que les personnes issues des communautés autochtones puissent bénéficier d'un financement dédié ». Il faut également que la Ville aide « financièrement les maisons d'hébergement pour femmes autochtones en difficulté et les centres d'hébergement pour itinérant.e.s situés sur son territoire » (CJM, 2016, cité dans Mémoire Conseil jeunesse de Montréal, pp.13-14).

La Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension ont de leur côté recommandé dans leur mémoire qu'on soutienne davantage financièrement les organisations visant à augmenter l'offre de logements sociaux et communautaires et à lutter contre le racisme systémique dans le logement. Le renforcement de la protection des locataires et le soutien financier aux organisations qui défendent leurs droits, en plus de la sensibilisation des propriétaires et des nouveaux et nouvelles résident.e.s qui s'installent dans le quartier, quant à leur impact négatif sur les habitant.e.s moins privilégié.e.s, est aussi important.

Le financement du secteur du logement social de manière pérenne, ainsi que l'augmentation de l'offre, ont aussi été recommandés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Pour la Commission, une conception « des programmes particuliers et adaptés pour des catégories de locataires plus susceptibles d'éprouver des difficultés en matière de logement et d'itinérance » est également nécessaire pour leur garantir l'accès à, et le maintien dans, un logement digne et abordable. Parmi ces catégories, la Commission cite « les personnes autochtones, les personnes immigrantes racisées et les personnes racisées, incluant les femmes de ces groupes » (Mémoire Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse p.110).

De son côté, la Concordia Student Union appelle à ce que la Ville fasse une consultation auprès des quartiers avant toute construction afin de préserver les sites culturels et historiques. Elle donne l'exemple du quartier chinois de Montréal.

Le Conseil québécois LGBT demande de son côté à la Ville de rendre les enjeux de discrimination par rapport au logement visibles et d'améliorer, en collaboration avec les instances provinciales, les processus de recours. Elle doit aussi investir « dans les programmes de lutte contre l'itinérance par le développement de fonds tel que le fonds Réflexe Montréal en itinérance » (Conseil québécois LGBT, p.17). Maintenir des centres de refuge existants mais aussi en créer de nouveaux, semble important pour l'organisme. Un autre point l'est tout autant : la prise de position publique de la Ville « contre la politique migratoire discriminante envers les personnes trans racisées ne pouvant changer leurs papiers d'identité sans la citoyenneté canadienne » (Conseil québecois LGBT, p.17), ce qui peut leur poser problème au moment de la signature d'un bail par exemple. Bien que ceci dépasse le pouvoir de la municipalité, cette prise de position peut faire avancer les choses selon le conseil.

Social Service Program Dawson réclame de son côté la mise en œuvre de politiques de contrôle des loyers à Montréal pour empêcher les propriétaires de logements d'augmenter le prix du loyer. Il plaide pour « a more streamlined system for complaints regarding housing rights violations relating to racial discrimination » (Mémoire Social Service Program Dawson, p.4). Des services de soutien pour faciliter l'accès à un logement adéquat et abordable aux Autochtones étudiant ou travaillant à Montréal devraient aussi être offerts par la Ville.

D'un autre côté, la Ville de Montréal devrait être amenée, selon le Conseil des Montréalaises, à réviser ses politiques et stratégies encadrant l'habitation et le handicap, notamment pour intégrer une analyse différenciée selon le genre, l'ethnicité, l'âge, la condition sociale, le statut matrimonial et le statut d'immigration. Elle doit par ailleurs rendre possible à toutes les Montréalais.e.s en situation de handicap de bénéficier du Programme d'Adaptation de Domicile, sans égard à leur statut d'immigration.

Enfin, Femmes et Ville International recommande à la Ville de financer des projets d'habitation spécifiquement pour les femmes immigrantes.

Arts et culture

Culture Montréal recommande la généralisation de l'embauche d'agents de liaison dans les bibliothèques et les maisons de culture, selon les besoins de chaque territoire. Selon l'organisme, le réseau Accès culture doit viser une plus grande représentativité de la diversité montréalaise et ce « par les thèmes abordés, les références culturelles évoquées, les esthétiques valorisées, ainsi qu'une programmation plus significative d'artistes issus de la diversité et de l'autochtonie » (Mémoire Culture Montréal, p.8).

La mise en place d'un projet d'enquête qui permettrait notamment de mieux connaître la fréquentation des activités culturelles municipales par les citoyen.ne.s racisé.e.s et par les Autochtones, est aussi

importante. L'organisme recommande également d'« entamer un processus de réflexion relatif aux mesures incitatives à mettre en place pour favoriser une meilleure représentativité de la société montréalaise au sein des institutions culturelles municipales, et plus largement, des organismes du milieu culturel » (p.9).

Diversité artistique Montréal (DAM) a émis de son côté une série de recommandations s'adressant aussi bien aux institutions et organisations culturelles et médiatiques, qu'aux instances gouvernementales. Elles se rapportent aussi bien aux médias qu'au domaine des arts et culture. Celles-ci touchent les bibliothèques publiques, les Maisons de la culture, la reconnaissance des artistes de la diversité culturelle ou Autochtones (p. 13).

Selon le Conseil des arts de Montréal (CAM), le racisme systémique dans le domaine des arts et de la culture a pour conséquence le manque de confiance des personnes racisées ou autochtones dans les processus d'embauche et les instances décisionnelles, notamment municipales. Celles-ci ne répondent donc souvent pas à de multiples appels d'offres, anticipant un refus. Le manque d'information est une autre raison aboutissant à la même conséquence. Les institutions se contentent donc de faire leur choix de candidat.e.s, sans la participation de ces groupes désavantagés et sous informés. Pour le CAM, il appartient cependant aux institutions d'élargir leurs réseaux et de développer des stratégies pour diversifier leur clientèle. Elles doivent adopter et promouvoir leurs programmes auprès des populations concernées et faire une adaptation continuelle aux formes artistiques qui se dévoilent, pour défier l'eurocentrisme. Il est aussi important selon l'organisme de rejoindre les artistes des différentes communautés ethnoculturelles, ayant des pratiques diversifiées ou marginales, notamment en ce qui concerne le secteur de la musique professionnelle (p. 16).

Le renouvellement de la gouvernance des organismes et des institutions artistiques et culturels, ainsi que des institutions publiques dans le domaine, à travers le développement de stratégies d'inclusion, est également important pour le CAM. Adopter le principe d'équité et s'assurer que les paramètres encadrant « ce qu'est un artiste professionnel prennent compte [le] parcours des artistes issus des groupes les plus marginalisés » (Mémoire Conseil des arts de Montréal, p.9), figurent aussi parmi les recommandations de l'organisme. La prise en compte de l'intersectionnalité est nécessaire pour comprendre et lutter contre les phénomènes de racisme et de discrimination systémiques, souligne le Conseil.

Un autre organisme, la Table sur la diversité, a émis des recommandations détaillées en matière de représentation de la diversité dans les arts et la culture. Selon elle, il faut mettre en œuvre les orientations contenues dans la Politique de développement de la culture 2017-2022 en tenant compte des spécificités des groupes faisant partie de la diversité montréalaise et de l'intersectionnalité des discriminations. Il est aussi important que la Ville et ses services appropriés soient attentifs à toute forme d'appropriation culturelle et s'assurent que les employé.e.s dédié.e.s aux arts et à la culture aient une formation adéquate dans ce domaine de même que les divers services de la culture de la Ville se dotent d'un guide de bonnes pratiques en matière de d'antiracisme et de lutte contre les biais culturels et autres formes de discrimination à l'endroit des artistes LGBTQ2+, handicapés et autochtones. Il est tout aussi important de concevoir un programme de soutien financier pour la mise à niveau des salles de

spectacles pour les adapter aux personnes en situation d'handicap et d'apporter un soutien plus effectif au réseau des salles de spectacle alternatives, souvent lieux de diffusion des artistes de la diversité afin que ces derniers bénéficient de salles aux normes professionnelles reconnues comme telles.

Le Conseil interculturel de Montréal recommande quant à lui la célébration d'une journée de promotion de l'héritage culturel, de façon à reconnaître et valoriser les apports de l'ensemble de la diversité montréalaise.

Le Conseil jeunesse de Montréal a de son côté aussi émis une série de recommandations dont une bonne partie concerne les artistes Autochtones (p. 15-16). La Ville doit aussi selon l'organisme favoriser la valorisation et le rayonnement des arts autochtones et ce à travers le financement pérenne d'organismes de création et de diffusion autochtones.

L'organisme autochtone Les Productions Feux Sacrés s'est également intéressé à la spécificité autochtone en lien avec l'art et la culture, recommandant la mise en place d'une institution formelle qui représente les Arts Autochtones dont le financement ne doit pas être par projet, entrainant la dépendance des artistes.

Participation citoyenne

La valorisation de l'expérience des personnes racisées et leur dotation en moyens matériels afin d'assurer leur participation dans différents espaces sont fondamentales. Ceci peut notamment se faire à travers la rémunération de la participation et en donnant accès au soutien qui permet de la rendre effective. Il devrait également y avoir des barèmes clairs et contraignants pour encadrer la représentativité. De façon plus générale, il est important d'élargir la démocratie municipale, selon Érasme.

La question de la recherche et son potentiel de transformation sociale a aussi été soulevée. En ont découlé les recommandations suivantes : 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; développer des mécanismes de démocratie participative et documenter leurs effets par la recherche; rendre accessibles et compréhensibles au grand public les recherches sur le racisme systémique (Mémoire Érasme, p.18). D'autres groupes (Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension), recommandent de « miser sur la recherche participative pour aider à identifier les problèmes et à élaborer en collaboration des solutions adaptées au contexte ». Aussi, la prise « en compte [d]es recommandations des études et consultations déjà existantes sur le quartier et d'autres contextes similaires » est importante (Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension, p.8).

Pour rendre les informations plus accessibles aux personnes ne maîtrisant pas le français, le Carrefour de ressources en interculturel invite la Ville de Montréal à davantage user de pictogrammes et de textes simples, à amplifier les initiatives d'accompagnement et leur diffusion large, ainsi qu'à faciliter la

référence vers des services de traduction et d'accompagnement. Le volet de la langue et l'importance de la traduction ont aussi été notés dans d'autres mémoires, comme celui de la Table de quartier de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension. Partant de constats touchant Parc-Extension mais largement généralisables, les organismes recommandent la traduction du matériel offert par la Ville, en plusieurs langues, de façon à permettre aux personnes allophones et précaires, nouvellement arrivées dans le quartier, d'accéder à l'information. La présence de traducteurs et traductrices dans les cliniques et les différents centres de services sociaux est aussi importante pour encourager l'accès à ces services.

Pour le Conseil interculturel de Montréal également, la question de la langue au sein des services publics nécessite beaucoup de travail de la part de la Ville. Il est ainsi important d'actualiser le Réseau d'aide volontaire des employés interprètes (RAVEI) à travers la mise à jour de la liste existante, le recrutement de nouvelles et nouveaux employé.e.s, mais aussi la création d' « un bottin avec les langues parlées par les employé.e.s dans chaque unité administrative, de manière à pouvoir offrir des services de qualité aux citoyennes et citoyens dont l'expression en français ou en anglais est plus difficile » (Mémoire Conseil interculturel de Montréal, p.15).

Parmi les autres recommandations de Parc-Extension/Brique Par Brique/Tiger Lotus Coop/réseau CBAR dans Parc-Extension, la mise en œuvre de dialogues étroits « entre les institutions publiques et la population, notamment par l'entremise des tables de quartier (par exemple, à travers la création d'un comité sur la discrimination systémique qui soit représentatif de la diversité du quartier) » (p.8). Il est aussi nécessaire selon l'organisme de donner une voix aux citoyen.ne.s dans l'élaboration des politiques et des initiatives antiracistes. Montréal pourrait par exemple « tenir des consultations publiques annuelles sur l'état de la situation en matière de racismes et de discriminations et tenir compte des résultats dans l'élaboration et la mise à jour de ses politiques et initiatives de lutte contre » le racisme (p.15). L'évaluation de l'efficacité des actions et interventions de la Ville peut aussi être mesurée à travers des sondages périodiques auprès des populations concernées. Un comité citoyen peut aussi être en charge de l'évaluation annuelle des mesures et politiques antiracistes proposées ou mises en œuvre.

L'organisation d'événements publics est importante car ils permettent la socialisation et le partage d'information entre résident.e.s, notamment sur les services auxquels ceulles-ci ont droit. Enfin, l'amélioration des services publics passe aussi selon les organismes par la promotion des « investissements responsables et respectueux des résident.e.s racisé.e.s » (p.8).

Côté aménagement urbanistique, l'organisme Nord-Montréalais Parole d'excluEs recommande d'accorder aux citoyen.ne.s la place d'expert.e.s dans son développement et sa co-construction, en y incluant les acteurs.trice.s travaillant sur la mobilité. La Ville gagnerait aussi selon Parole d'excluEs à valoriser les initiatives qui émanent « des citoyen.nes à travers les communications de l'Arrondissement ainsi que celles des concertations » et à « amplifier les expériences vécues au sein des initiatives contributives […] pour diversifier les prises de paroles citoyennes » (Parole d'exclues, p.4). En plus, l'organisme recommande que tous les Conseils consultatifs de la Ville assurent une représentation des nord-montrélais.e.s et de leurs spécificités sociales et territoriales.

D’un autre côté, la Maison des jeunes de Rivière-des-Prairies appelle à la mise en place d’un comité diversifié pour se charger de l’évaluation du sous-aménagement de certains quartiers et de la mise en œuvre d’un plan d’actions pour y remédier. Quant à la Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville, elle s’arrête sur la nécessité de valoriser les différentes cultures à travers la création d’événements rassembleurs qui permettront d’avoir un meilleur apprentissage et une meilleure connaissance de l’importance de la diversité et Concert’Action Lachine recommande de rendre les activités de loisir plus accessibles financièrement.

Annexe 1 :

Liste des organismes ayant soumis des mémoires sur le racisme systémique au OCPM[4] et lien vers leur intervention/mémoire

- Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec (RAPLIQ)
- Carrefour de ressources en interculturel
- Diversité artistique Montréal (DAM)
- DéPhy Montréal
- Conseil des arts de Montréal
- C.O.R. (Organisme de Communication, Ouverture et Rapprochement interculturel)
- Conseil jeunesse de Montréal
- Ligue des droits et libertés
- Forum jeunesse de l'île de Montréal
- L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs
- Conseil québécois LGBT
- Culture Montréal
- Paroles d'excluES
- Table de quartier de Parc-Extension
- Concordia Student Union
- Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
- Conseil des Montréalaises
- Groupe de recherche (Armony-Hassaoui-Mulone)
- Centre Justice et Foi
- Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)

[4] Selon l'ordre d'apparition sur le site de l'OCPM

- Conseil interculturel de Montréal
- Production Feux Sacrés
- Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM)
- Centre d'éducation et d'action des femmes
- Action accessible
- #MTLSansProfilage
- Inclusion Jeunesse
- Ensemble Montréal
- Femmes Autochtones du Québec Inc.
- Social Service Program – Dawson College
- Femmes et villes international
- Relais-femmes
- Centraide
- Justice Femme
- Fondation canadienne des femmes
- Comité profilage racial de Saint-Michel
- Centre Bon Courage
- Équipe RDP
- REFA-Canada
- Hoodstock
- Centre d'encadrement des jeunes femmes immigrantes (CEJFI)
- Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville
- Service à la famille chinoise
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu

- Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité (SPIC)
- Parole de femmes
- Enfam Québec
- Montréal Autochtone
- Maison des jeunes RDP
- Ligue des Noirs du Québec
- Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié COCLA
- Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations
- Conseil national des musulmans canadiens
- Mouvement Action Justice
- Afrique au Féminin
- Concert'action Lachine
- Sayaspora