

Projet Montréal

Politique d'équité, de diversité et d'inclusion

1. Présentation et objectifs de la politique

1. Présentation

Profondément attaché à ses racines progressistes, Projet Montréal (ci-après « le parti » ou « PM ») se distingue des autres partis municipaux par la vie démocratique active de ses instances et par l'importance qu'il accorde à la qualité de vie, à l'implication et la participation citoyenne de ses membres et sympathisant·es.

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales de PM. Depuis sa création, le parti s'engage à garantir la représentation et la participation de toutes les Montréalaises et tous les Montréalais, sans distinction de sexe, âge, origine ethnique, statut migratoire, religion, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, ou toute autre caractéristique individuelle, en particulier celles des groupes visés par la Loi sur l'équité en emploi au Québec, tels que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, et les membres des minorités visibles et ethnoculturelles.

Dans le respect et la promotion de ces valeurs, le parti adopte une approche intersectionnelle, reconnaissant que les formes d'exclusion et d'inégalité peuvent se croiser et se renforcer en fonction de la diversité des identités et les expériences de chaque individu. Cette Politique d'équité, de diversité et d'inclusion (ci-après « la Politique ») vise à instaurer une culture organisationnelle inclusive et équitable en éliminant les barrières systémiques qui limitent la participation pleine et entière des groupes visés à la vie démocratique.

La Politique vient compléter l'éventail de normes, de dispositions, de politiques et de règlements inscrits dans la Politique des conditions de travail, le Code d'éthique du Conseil de direction, les Statuts et tous les autres documents officiels encadrant la conduite de nos membres. En aucun cas elle ne remplace les Statuts et règlements qui demeurent le document de référence suprême du parti.

1.2 Définitions

« Abus de pouvoir » : un abus de pouvoir est l'exercice excessif d'un pouvoir conféré par un statut. Plus concrètement, il y a abus de pouvoir lorsqu'un·e membre, un·e candidat·e, un·e élu·e ou un·e employé·e fait usage de son pouvoir à son avantage personnel ou à celui d'une autre personne. L'abus de pouvoir comprend également des situations où il y a un rapport hiérarchique ou d'autorité, notamment avec des personnes mineures.

« Instances » : terme incluant le Congrès, le Conseil général, le Conseil de direction et ses comités, le Comité exécutif, la Commission des jeunes, les Associations locales, les Conseils locaux, le Caucus des élu·es et la Commission de traitement des plaintes.

« Événement privé » : activité uniquement réservée aux membres de Projet Montréal.

« Événement public » : activité organisée par Projet Montréal ouverte à toutes les Montréalaises et tous les Montréalais.

« Discrimination » : toute différence de traitement, intentionnelle ou non, qui impose un désavantage ou un fardeau à une personne ou à un groupe de personnes, ou qui entraîne le refus d'un avantage à une personne ou à un groupe de personnes, pour un ou plusieurs motifs de discrimination interdits. La différence de traitement doit avoir pour résultat la perpétuation d'un préjudice ou le renforcement de stéréotypes.

« Discrimination directe » : distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne.

« Discrimination indirecte » : distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'application d'une règle, d'une politique ou d'une pratique en apparence neutre, mais qui a des effets dommageables sur une personne ou un groupe de personnes en raison d'une caractéristique personnelle et qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte des droits et libertés de la personne.

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

« EDI »¹ : l'abréviation EDI signifie Équité, Diversité et Inclusion. L'EDI constitue un ensemble de principes et de pratiques visant à instaurer un environnement plus juste et représentatif pour tous les individus au sein d'une organisation.

« Équité » : l'équité réfère à un sentiment ou à une perception de justice dans une situation donnée. La recherche de l'équité consiste à s'assurer que tous les individus ont des chances égales de tirer le meilleur parti de leur vie et de leurs talents. L'équité se base sur la justice et l'impartialité. Cette notion renvoie au fait qu'historiquement, certains groupes de personnes présentant des caractéristiques particulières, par exemple les personnes racisées, les personnes en situation de handicap, les femmes et les personnes LGBTQ+, ont été victimes de discrimination.

« Diversité » : les différences visibles et invisibles qui existent entre les individus, notamment, mais pas uniquement, le sexe, la « race », l'origine ethnique, les capacités physiques et mentales, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la condition sociale, la langue, la religion, la nationalité, l'éducation et plus encore. Cette liste n'est ni exhaustive ni limitative. Accroître la diversité signifie assurer une représentation équitable de l'ensemble de la population dans une organisation.

« Inclusion »² : L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou

¹ **Référence** : Université du Québec à Montréal (UQAM), *Équité, diversité et inclusion*, disponible à : <https://arts.uqam.ca/equite-diversite-inclusion>

² **Référence** : Université du Québec à Montréal (UQAM), *Équité, diversité et inclusion*, consulté le 24 mars 2025, disponible à : <https://arts.uqam.ca/equite-diversite-inclusion>

procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

« Environnement plus sécuritaire »³ : par les gestes et les paroles, créer un espace qui est libre de biais, de conflits, de critiques, de menaces, de gestes, d'idées, de conversations discriminatoires. Le mot « plus » rappelle l'impossibilité d'assurer un environnement entièrement sécuritaire pour toutes les personnes.

« Harcèlement » : conduite qui se manifeste par des paroles ou des comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés à l'égard d'une ou de plusieurs personnes et qui porte atteinte à leur dignité ou à leur santé psychologique ou physique. Un seul acte grave, s'il entraîne un effet nocif continu sur la personne qui le subit, peut aussi constituer du harcèlement.

« Personnel » : se réfère principalement aux employé·es permanent·es et temporaires et aux employé·es contractuel·les du parti. Cela inclut également le personnel politique, tels que les attaché·es politiques, les chefs de cabinet, les consultants, les conseillers, les collaborateurs, les chercheurs et toutes les personnes qui travaillent pour un élu·e du parti, rémunéré·es ou non par Projet Montréal.

« Représentation visuelle inclusive » : désigne l'usage d'images, d'illustrations, de photos, etc. qui incluent une diversité de groupes de la société (femmes, Autochtones, personnes racisées, aîné·es, jeunes, personnes en situation de handicap, etc.).

« Harcèlement discriminatoire » : ce type de harcèlement est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne (art.10) :

La race, la couleur de la peau, l'origine ethnique ou nationale

L'âge, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil

L'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle

La religion, la condition sociale, les convictions politiques

Le handicap ou le moyen utilisé pour diminuer les effets d'un handicap.¹

« Groupe visé »⁴ : tout groupe de personnes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

³ Le terme « critiques » fait référence aux situations liées aux motifs de discrimination énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, tels que l'origine ethnique ou nationale, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

⁴ **Référence** : Gouvernement du Québec, *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (chapitre A-2.01), disponible à : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01>

« Microagression »⁵ : geste ou propos, souvent indéléberé et jugé bénin par son auteur, mais qui est perçu comme offensant par la personne à qui il s'adresse.

1. 3 Principes et valeurs

La Politique d'équité et d'inclusion s'ajoute aux dispositions législatives contenues dans la Charte des droits et libertés de la personne, la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi sur les normes du travail qui encadrent les droits, obligations et responsabilités en matière des droits de la personne. Elle n'a pas pour effet de limiter la portée des textes législatifs pertinents ni de se substituer aux recours prévus par le cadre juridique.

La présente politique est fondée sur les deux principes fondamentaux suivants :

- toute personne a le droit d'être traitée en toute équité, avec dignité et respect pour son intégrité physique et psychologique ;
- toute personne a le droit d'être traitée en toute égalité, sans discrimination et sans harcèlement discriminatoire. À cet égard, à travers la Politique, le parti prône la solidarité, la justice sociale et l'équité. Cette Politique repose sur la responsabilité individuelle et collective dans la création et le maintien d'un environnement plus sécuritaire où les voix des groupes historiquement marginalisés sont entendues et respectées.

1. 4 Objectifs généraux

Les objectifs de la présente politique sont :

1. Équité :

a.de promouvoir et garantir l'équité pour tous·tes au sein du parti, en intégrant une approche intersectionnelle qui reconnaît les différentes réalités vécues par nos membres et sympathisant·es;

b.de favoriser un environnement où chaque voix est entendue et valorisée, sans discrimination.

2. Inclusion :

a.de favoriser un environnement plus sécuritaire pour nos membres et sympathisant·es, en particulier pour les groupes visés;

⁵ Référence : Grand Dictionnaire terminologique (OQLF), 'Microagression', disponible à : <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26560200/microagression>

b.d'éliminer les barrières systémiques et toutes les formes de discrimination auxquelles ces groupes font face.

3. Diversité :

a.d'augmenter la représentation des groupes visés et garantir une diversité réelle au sein du parti;

b.de soutenir et valoriser la participation de personnes issues de diverses communautés, en particulier celles qui reflètent la richesse et la diversité de Montréal.

4. Sensibilisation et formation :

a.de sensibiliser et former nos membres et sympathisant·es à l' EDI ;

b.de former nos membres, les élu·es et le personnel sur les meilleures pratiques d'EDI

5. Amélioration continue :

a.d'évaluer régulièrement l'efficacité de nos actions et de notre politique en matière d'EDI;

b.d'adapter nos pratiques en fonction des évolutions sociales, législatives et organisationnelles.

2. Application de la politique

2.1 Portée de la politique

Cette politique s'applique dans le cadre des activités du parti, notamment :

- les activités administratives relevant de la permanence telles que le recrutement, la formation et les promotions;
- les activités des membres reliées à la vie interne du parti dans toutes ses instances telles que les réunions de comités, de sous-comités, du conseil de direction et des associations locales d'arrondissement (ALA);
- les événements publics et privés tels que les congrès, les courses à la chefferie, les investitures, les cafés-rencontres, conférences ou soirées d'informations et les autres événements organisés par une instance du parti;
- les activités électorales ou partisanes telles que les soirées d'appels, le porte-à-porte ou autres activités publiques telles que les consultations.

Elle concerne :

- le personnel de PM;
- les bénévoles recruté·es pour soutenir les activités du parti;
- les membres d'une instance du parti;
- les élu·es et les candidat·es du parti;
- les personnes membres d'une équipe de campagne, notamment les bénévoles et les employé·es contractuel·les recruté·es dans un contexte électoral;
- toute personne qui participe à une activité organisée par le parti.

3. Engagements de Projet Montréal

3.1 Déclaration d'engagement du parti en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

En s'appuyant sur le principe fondamental que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont des piliers essentiels du respect des droits humains, PM désire assurer un environnement où toute personne est traitée équitablement, avec respect et en toute dignité.

Par conséquent, le parti condamne toute manifestation de harcèlement, de discriminations sexuelle et de genre, de discriminations raciale, ethnique et religieuse, de capacitisme, d'âgisme, de classisme, d'abus de pouvoir ou toute autre forme de comportement discriminatoire ayant pour résultat d'exclure une autre personne ou de nuire à son bien-être physique et psychologique dans le cadre des activités du parti.

À ces fins, le parti réaffirme son engagement à créer un environnement respectueux et inclusif, en reprenant la déclaration suivante, à lire à haute voix et à joindre aux documents distribués lors de tous les événements officiels du parti (tels que les congrès, les cocktails de financement, etc.). Cette déclaration fait suite à la Déclaration de reconnaissance et de réconciliation avec les peuples autochtones mentionnée ci-après, à l'article 4.1.

La vision de Projet Montréal est celle d'un parti où toute personne se sent respectée, incluse et en sécurité. La diversité des voix est notre force. C'est pourquoi, en tant que parti, nous déclarons ce qui suit :

Nous, membres de Projet Montréal, considérons que chaque personne a droit d'être traitée équitablement, avec respect et dignité. Il est de notre responsabilité collective de favoriser un climat accueillant, inclusif et sécuritaire.

Nous encourageons la participation des personnes historiquement marginalisées par la création d'un environnement plus inclusif et sécuritaire.

En conséquence, nous condamnons tout comportement et propos qui porte atteinte à la dignité d'une personne, à ses droits ou à sa sécurité physique et psychologique, notamment le harcèlement et la discrimination.

Finalement, nous reconnaissons que le travail d'inclusion est un processus continu et ne se limite pas seulement à une politique ou à une déclaration.

PM reconnaît que la création d'une culture organisationnelle inclusive est un processus en constante évolution. Ainsi, le parti s'engage à mettre en œuvre des actions concrètes, comme spécifié dans les quatre axes suivants à l'article 3.2, et à assurer un suivi afin d'encourager l'amélioration continue dans ce domaine.

3.2 Axes d'intervention

La Politique s'articule autour de quatre axes principaux :

Axe 1 : Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)

- Appliquer la présente politique pour garantir un environnement inclusif, où toutes les personnes, sans distinction, sont traitées équitablement.
- Favoriser des opportunités de développement personnel et professionnel équitables pour l'ensemble des membres de PM.
- Célébrer la diversité sous toutes ses formes, en veillant à ce que les événements privés, les événements publics et les actions concrètes du parti, attirent, soutiennent et valorisent la participation de personnes issues de la diversité.
- Mettre en place des actions visant à renforcer l'inclusivité à tous les niveaux du parti, avec des engagements clairs en faveur de la diversité visible et invisible.

Axe 2 : Sensibilisation et formation

- Développer des programmes de sensibilisation sur les enjeux d'équité, de la diversité, de l'inclusion.
- Offrir des formations ciblées pour aider à identifier les biais inconscients et à agir sur eux, en fournissant des outils concrets pour prévenir les comportements discriminatoires et exclusifs.
- Sensibiliser les membres aux effets de l'intersectionnalité, en soulignant comment les différentes formes de discrimination peuvent se croiser et affecter des individus de manière unique.

Axe 3 : Représentation et inclusion des groupes sous-représentés

- Rechercher activement des membres issus de groupes sous-représentés pour participer aux discussions, comités et processus décisionnels du parti, sans craindre d'être exclu·es ou marginalisé·es.

- Mettre en place des mécanismes permettant de garantir que les voix de ces groupes sont entendues et que leurs besoins spécifiques sont pris en compte dans les décisions stratégiques du parti.
- Soutenir le comité des Diversités et le comité des Femmes du parti dans le but d'assurer une représentation adéquate et une inclusion véritable des personnes issues de groupes sous-représentés, notamment dans les rôles de leadership et de prise de décision.

Axe 4 : Intersectionnalité et engagement envers les pratiques inclusives

- Mettre en place des pratiques favorisant une inclusion véritablement intersectionnelle, en prenant en compte les différentes identités et expériences vécues par les membres.
- Suivre les meilleures pratiques en matière de politiques inclusives, afin de s'assurer que notre approche est à la fois novatrice et respectueuse des dernières avancées en matière d'EDI.

4. Réconciliation avec les peuples autochtones de Tiohtiá:ke

L'île de Tiohtiá:ke (en langue kanien'kéha), aujourd'hui connu sous le nom de « Montréal », est le foyer de plusieurs peuples, notamment une population autochtone diversifiée. Cette présence historique, actuelle et future des nations autochtones demande à Projet Montréal de tisser des relations harmonieuses et respectueuses avec les communautés autochtones établies à Montréal.

En raison des impacts du colonialisme et du racisme systémique, le parti reconnaît l'existence de barrières à la participation et la représentation des peuples autochtones au sein de notre organisation. Dans le but de favoriser la participation et la représentation des Autochtones dans notre écosystème, PM s'engage à travailler activement pour surmonter ces obstacles et favoriser une plus grande inclusion des peuples autochtones.

Dans cette optique, le parti s'engage à développer un cadre favorisant le dialogue et l'inclusion des communautés autochtones. À travers des initiatives telles que des groupes de réflexion et des comités dédiés, le parti vise à renforcer les relations avec les populations autochtones, promouvoir leur représentation et mettre en place des actions concrètes de réconciliation.

Finalement, dans le processus de réconciliation, la vision que propose Projet Montréal à la population montréalaise à travers son programme doit prendre en considération la réalité, les besoins et les expériences des Autochtones résidant à Montréal.

4.1 Déclaration de reconnaissance territoriale

La reconnaissance des territoires autochtones est un acte fondamental dans le processus de réconciliation et de respect des droits des peuples autochtones.

Ainsi, la déclaration suivante doit être lue à haute voix et jointe aux documents distribués lors de tous les événements officiels du parti, tels que les congrès, les cocktails de financement, les cafés-rencontres, et autres rassemblements du parti :

« Nous reconnaissons que nous sommes sur un territoire autochtone millénaire, lieu de rencontres et de diplomatie entre les peuples ainsi que du Traité de la grande paix. Je remercie la nation [Kanien'kehá:ka](#) (Mohawk) de son hospitalité en territoire non cédé. »

En prenant ce temps symbolique au début de chaque événement officiel, nous affirmons notre engagement envers la réconciliation, le respect et la justice pour les peuples autochtones.

5. Mécanismes de traitement des plaintes

5.1 Commission de traitement des plaintes (CTP)

La CTP est l'unique instance du parti habilitée à recevoir, traiter et orienter les plaintes de harcèlement. Elle en assure la prise en charge, le suivi et, le cas échéant, émet des recommandations au Conseil de direction, qui tranche sur les actions à entreprendre pour la résolution de la plainte.

La CTP est composée de trois (3) membres élu·es par le Congrès des membres, qui se réunit au moins une fois tous les deux ans. Leur mandat prend fin au prochain Congrès.

5.2 Dépôt d'une plainte

Pour déposer une plainte officielle, un·e plaignant·e doit contacter directement la CTP par le biais d'un canal officiel identifié par le parti. Les modalités précises pour soumettre une plainte, y compris l'adresse de contact et les étapes du processus, sont disponibles sur le site web du parti.

Dès réception de la plainte, la CTP en accuse réception et informe la personne plaignante du délai de traitement prévu.

Lorsqu'un·e employé·e ou un membre d'une des instances du parti prend connaissance d'une situation de harcèlement, même de manière informelle, il ou elle doit fournir à la victime présumée et/ou à la personne plaignante toutes les informations nécessaires pour permettre le dépôt formel de la plainte.

5.3 Processus d'examen

Une fois la plainte reçue, les commissaires effectuent une évaluation préliminaire pour déterminer si la plainte relève de leur compétence et si elle est recevable. Une plainte est recevable selon l'article 291-2 des statuts et règlements de PM adoptés au congrès de 2023.

Suite à l'examen initial, deux décisions peuvent être prises par la CTP :

1. Si la plainte est jugée non recevable, le comité informe le/la plaignant·e par écrit de la non-recevabilité de sa plainte et s'assure de faire le suivi avec celle-ci;
2. Si la plainte est jugée recevable, la CTP informe l'intimé·e par écrit des procédures et recueille les témoignages (victime présumée, intimé·e, témoins, etc.) et toutes les informations nécessaires à l'enquête;

Durant le processus, la CTP doit également aviser les parties prenantes de la possibilité de mettre en place des mesures intérimaires afin de faciliter le déroulement de l'enquête et d'assurer un environnement sécuritaire pour le/la plaignant·e et, le cas échéant, pour la présumée victime si elle est une personne distincte. Au cours de ce processus, le CD peut à sa discrétion suspendre temporairement du parti la personne visée par la plainte jusqu'à la résolution de celle-ci.

Les commissaires peuvent si nécessaire, procéder à la collecte de preuves supplémentaires. Cela peut inclure des entretiens avec le/la plaignant·e, les personnes concernées, ainsi que tout autre témoin pertinent. Des documents et des enregistrements peuvent également être examinés.

Le cas échéant, la CTP peut faire appel à des experts externes pour soutenir son travail, tout en s'assurant de la confidentialité de l'identité du ou de la plaignant·e, de la victime présumée et/ou de l'intimé·e;

Dans le cas où la plainte impliquerait plusieurs victimes présumées ou plusieurs intimé·es, la CTP peut décider de constituer un comité de résolution de deux à trois personnes, issues soit de la permanence, soit du conseil de direction, afin de soutenir le processus d'enquête et de résolution.

Le processus d'examen de la plainte doit se faire dans un délai de 90 jours à partir de la réception de la plainte.

5.3.1 Recours à la médiation

À tout moment, lors des démarches, un processus de médiation peut être proposé par la CTP aux deux parties.

Si le processus de médiation est accepté par les deux parties, un·e médiateur·rice est nommé·e par la CTP. Cette personne ne peut siéger à la CTP et doit détenir une accréditation officiellement reconnue.

Pour qu'une plainte soit considérée comme réglée en médiation, le/la médiateur·trice doit présenter un règlement amiable exposant les modalités de l'entente aux parties concernées. La victime présumée et l'intimé·e doivent signer le règlement amiable.

Une fois signé, une copie du règlement est envoyée à la CTP, qui est responsable de son archivage et veille à son application.

Les parties prenantes peuvent se retirer du processus de médiation à tout moment. Le cas échéant, la CTP poursuit le processus officiel de traitement de plainte.

5.5 Processus de résolution

Sur la base de son enquête, la CTP fait rapport au conseil de direction et recommande le type de sanctions ou de mesures à mettre en place. Celles-ci devront tenir compte de la gravité des gestes posés, du caractère répété des gestes et de la relation d'autorité entre les parties prenantes.

Selon la nature de la plainte, quatre types de mesures sont envisageables :

1. Aucune mesure

Si les conclusions de l'examen de la plainte ne permettent pas de conclure qu'il y a eu harcèlement, il est possible qu'aucune mesure ne soit nécessaire. Certaines actions peuvent néanmoins être recommandées afin d'assurer un environnement sain et sécuritaire aux personnes impliquées.

2. Mesures non contraignantes

Dans le cas où la plainte est jugée comme étant de gravité mineure, l'intimé·e doit prendre l'engagement, par écrit, de cesser l'acte préjudiciable. La plainte peut être résolue à l'aide de mesures non contraignantes qui auront reçu l'approbation de la victime présumée. Celles-ci doivent alors faire l'objet d'une résolution écrite signée par l'intimé·e.

Exemples de mesures non contraignantes :

- l'intimé·e reconnaît les actes reprochés et sa responsabilité;
- l'intimé·e présente une lettre d'excuse à la victime présumée;
- l'intimé·e accepte de participer à des séances d'information ou de sensibilisation portant sur le harcèlement.

3. Mesures contraignantes

Si la plainte est jugée comme étant de gravité modérée ou majeure, des mesures contraignantes peuvent être recommandées. Celles-ci doivent permettre d'assurer un environnement sécuritaire et respectueux pour la victime et pour les autres personnes qui s'impliquent au sein du parti en éloignant au besoin et de la manière appropriée la personne problématique. Ces mesures peuvent être temporaires ou définitives.

Exemples de mesures contraignantes :

- interdiction de participer à certaines instances du parti;
- suspension du statut de membre pour une période déterminée;
- expulsion du parti et retrait du statut de membre.

4. Mesures externes

Si la gravité de la plainte est due à des circonstances potentiellement criminelles, la CTP doit diriger le/la plaignant·e vers la police ou vers d'autres ressources externes compétentes.

En sus, la CTP peut recommander au conseil de direction des mesures visant à protéger la sécurité physique et psychologique de la victime présumée.

La Politique ne remplace pas une démarche de dénonciation légale. La victime présumée peut décider à tout moment de se diriger vers un processus de dénonciation formel, et doit recevoir le soutien du parti dans sa démarche.

5.5.1 Résolution d'une plainte

Une fois le rapport et les recommandations déposés au conseil de direction par la CTP et les mesures à prendre entérinées par le conseil de direction, la victime présumée et l'intimé·e sont informé·es de la décision dans un délai de 30 jours.

La direction et/ou la présidence du conseil de direction s'assure d'appliquer et de faire respecter la décision.

La CTP procède finalement à l'archivage du dossier au parti. La plainte est alors considérée comme réglée.

5.4.2 Retrait d'une plainte

La personne plaignante peut décider de retirer sa plainte à tout moment en informant la CTP par écrit. Le processus de résolution de la plainte est alors interrompu.

Dans ce cas, le conseil de direction et l'intimé·e sont informé·es par écrit de la fin du processus de résolution de la plainte.

La CTP procède à l'archivage du dossier. La plainte est alors considérée comme réglée.

5.5 Processus d'appel

Une demande d'appel peut être transmise à la présidence du conseil de direction dans les 30 jours suivant la décision si la personne plaignante, la victime présumée ou l'intimé·e estime qu'une des situations suivantes s'applique:

- les mesures appliquées ne sont pas adaptées à la gravité de la situation;
- la CTP n'a pas agi avec impartialité;
- des erreurs de procédures ou d'application de la politique auraient porté préjudice à la démarche;
- de nouvelles informations significatives ont été apportées;
- toute autre situation exceptionnelle.

Les membres du conseil de direction évaluent la demande d'appel et décident de sa recevabilité. Si la demande est jugée recevable, un nouveau comité de résolution composé de trois personnes différentes de la Commission initiale est créé et un nouveau

processus de résolution est enclenché. La décision suivant le processus d'appel est définitive et sans autre appel.

6. Accessibilité

Pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées et garantir leur participation pleine et entière à la vie politique de Projet Montréal, le parti a adopté une politique d'accessibilité. Cette politique définit les seuils et critères d'accessibilité que le parti s'engage à respecter pour garantir l'inclusion des personnes handicapées.

De plus, le parti s'appuie sur une approche concertée en travaillant en étroite collaboration avec le sous-comité Accessibilité et personnes handicapées afin d'identifier et de répondre aux besoins de ces personnes.

7. Communication

7.1 Relation avec les minorités linguistiques

Projet Montréal s'efforce d'établir des relations inclusives et respectueuses avec les minorités linguistiques présentes dans la société. La langue officielle du Québec étant le français, le parti communique principalement dans cette langue.

Nonobstant, le parti reconnaît que la langue peut être un obstacle pour les personnes qui ne la maîtrisent pas. Afin de respecter ses engagements en matière d'équité et d'inclusion, le parti offre, dans la mesure du possible, des versions traduites dans d'autres langues, notamment l'anglais, dans ses communications.

7.1 Représentation visuelle et écriture inclusives

Projet Montréal croit dans le pouvoir des mots et des images de renforcer comme de détruire les stéréotypes et les préjugés. Le parti désire s'assurer que toutes les personnes se sentent représentées et valorisées dans ses communications.

Par conséquent, PM favorise une écriture inclusive et une représentation visuelle diversifiée dans toutes ses communications pour refléter la diversité de la population montréalaise.

8. Suivi de la politique

8.1 Rôles et responsabilités des parties prenantes

Coordination prévention et intervention contre le harcèlement : membre du personnel qui a pour rôle de coordonner la mise en œuvre de la politique d'EDI, de veiller à son efficacité et d'assurer un suivi continu. Elle met en place des actions de sensibilisation et de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Elle collabore avec les différentes instances et parties prenantes pour garantir l'application de la politique dans toutes les activités du parti.

Instances du parti : les instances du parti ont la responsabilité de s'assurer que leurs activités et événements respectent pleinement les principes de la politique d'EDI. Cela inclut l'intégration de mesures favorisant l'EDI dans leurs activités et événements. Les instances veillent à créer un environnement dans lequel tous·tes les membres se sentent en sécurité et valorisés.

Commission de traitement des plaintes (CTP) : instance qui reçoit et traite les plaintes liées à des comportements discriminatoires ou non inclusifs et recommande des solutions appropriées pour garantir que les situations problématiques ne se reproduisent pas.

9. Dispositions finales

9.1 Adoption de la politique

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil de direction, soit le 2 avril 2025.

9.2 Révision de la politique

La politique fait l'objet d'une évaluation tous les quatre (4) ans. La direction générale est responsable d'en charger un·e employé·e de la permanence et, si des modifications sont jugées nécessaires, de soumettre des recommandations au conseil de direction.