

POLITIQUE D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

Adoptée par le conseil de direction de Projet Montréal, à l'unanimité, le 14 août 2019.

Table des matières

Table des matières	3
1. Présentation et objectifs de la politique	4
1.1 Présentation de la politique	4
1.2 Principes et valeurs	5
1.3 Objectifs généraux	5
2. Définitions	6
3. Portée de la politique	8
4. Engagements	9
4.1 Déclaration d'engagement du parti en matière d'équité et d'inclusion	10
5. Réconciliation avec les peuples autochtones de Tiohtiá:ke	10
5.1 Déclaration de reconnaissance territoriale	11
6. Mécanisme de traitement des plaintes	11
6.1 Comité de résolution	12
6.2 Dépôt d'une plainte	12
6.3 Processus d'examen	13
6.4 Recours à la médiation	14
6.5 Processus de résolution	15
6.6 Retrait d'une plainte	17
6.7 Processus d'appel	17
7. Accessibilité	17
7.1 Accommodement	18
8. Communication	19
8.1 Relation avec les minorités linguistiques	19
8.2 Représentation visuelle et écriture inclusives	19
9. Dispositions finales	19
9.1 Adoption de la politique	19
9.2 Révision de la politique	20



1. Présentation et objectifs de la politique

Profondément attaché à ses racines progressistes, Projet Montréal (ci-après, le parti ou PM) se distingue des autres partis municipaux par la vie démocratique de ses instances et l'importance accordée à la qualité de vie, à l'implication et à la participation citoyenne. La présente politique s'inscrit dans les efforts du parti à réunir en son sein l'ensemble des Montréalaises et Montréalais pour bâtir une ville à leur image.

1.1 Présentation de la politique

L'équité et l'inclusion sont des valeurs chères à Projet Montréal. Depuis sa fondation, le parti reconnaît l'importance d'assurer une représentation et une participation de toutes les Montréalaises et tous les Montréalais sans égards à leur sexe, âge, origine, religion, orientation sexuelle, affiliation politique, handicap ou toute autre caractéristique individuelle. Fidèle à ses valeurs fondamentales, PM présente à travers cette *Politique d'équité et d'inclusion* (ci-après, la Politique) un ensemble de directives visant à assurer une culture organisationnelle inclusive et équitable.

Cette politique a pour objectif de soutenir et de promouvoir l'équité et l'inclusion. Le parti espère ainsi développer un environnement diversifié et une culture organisationnelle inclusive en reconnaissant et réduisant les barrières systémiques nuisant à la participation de certains groupes de la société.

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.

La *Politique d'équité et d'inclusion* se veut complémentaire au cadre juridique relatif aux droits de la personne et à la lutte contre la discrimination, notamment à la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur les normes du travail*. 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.



1.2 Principes et valeurs

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 ni harcèlement fondé sur le sexe, la « race ¹ », la couleur, l'origine ethnique ou nationale, l'âge, le handicap, la religion, l'identité et l'expression de genre, la condition sociale, l'orientation sexuelle ou tout autre motif de discrimination illicite.

En ce sens, à travers la Politique, le parti, dans un esprit de solidarité et de justice, prône l'équité, le respect ainsi que la responsabilité individuelle et collective dans la création et le maintien d'environnements plus sécuritaires pour les groupes les plus marginalisés de la société.

1.3 Objectifs généraux

Les objectifs de la présente politique sont :

1. fournir un outil au parti afin de lutter contre toute forme de discrimination directe ou indirecte basée sur l'un des motifs inscrits dans la *Charte des droits et libertés de la personne* au sein de l'organisation;
2. promouvoir et assurer l'équité et l'inclusion au sein de Projet Montréal dans toutes les instances du parti en limitant les obstacles à la représentation et la participation de groupes marginalisés dans la société;
3. établir un mécanisme de traitement de plaintes pour les personnes victimes de pratiques, d'actes ou de propos proscrits par la présente politique;
4. favoriser le développement et l'adoption de pratiques en matière d'équité et d'inclusion, notamment par la sensibilisation et la formation des membres et du personnel du parti.

¹ Prenant acte d'une compréhension sociale du racisme, le présent document favorise l'usage de guillemets lors d'une référence à la notion de « race » afin de rappeler le processus social derrière la catégorisation des individus en « races » sur la base de caractéristiques. De même, l'adjectif « racisé » sert à désigner les groupes et personnes victimes de ce processus. Les citations ou références à des catégories ou documents légaux sont les seules exceptions.



2. Définitions

« Abus de pouvoir » : Un abus de pouvoir est l'exercice excessif d'un pouvoir conféré par un statut. Plus concrètement, c'est 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.

« Accommodement » : Constitue un accommodement l'aménagement d'une norme ou d'une pratique d'application générale, fait en vue d'accorder un traitement différent à une personne qui, autrement, subirait des effets préjudiciables en raison de l'application de cette norme ou de cette pratique. L'accommodement n'est pas un traitement privilégié, mais plutôt une obligation juridique qui trouve ses fondements dans la *Charte des droits et libertés de la personne* à laquelle toute organisation est assujettie. L'accommodement permet de corriger des effets discriminatoires et s'applique seulement en cas d'exception. Un accommodement ne peut être accordé que s'il est raisonnable et réalisable, c'est-à-dire s'il n'impose à l'établissement aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, aux coûts qui s'y attachent et à ses effets sur son bon fonctionnement ou sur les droits d'autrui.

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

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

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

« Discrimination indirecte » : Distinction, exclusion ou préférence fondées 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 fonction d'une caractéristique personnelle et ayant 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 de modèles organisationnels et de pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur des groupes protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

« 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 d'assurer une représentation équitable de l'ensemble de la population dans une organisation.

« Équité » : L'équité réfère à un sentiment ou à une perception de justice par rapport à une situation donnée. Ce concept tend 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. L'équité reconnaît que, 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.

« Environnement plus sécuritaire » : Par les gestes et 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 la dignité de ceux-ci 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.

« Inclusion » : Au sens large, l'inclusion reflète la notion d'ouverture pour toutes et tous et permet à chaque personne de participer à la vie commune de la société. Aux fins de cette politique, il s'agit de s'assurer que chaque personne puisse participer pleinement aux activités du parti de la manière et au moment qu'elle le désire, au même titre que les autres participant-e-s.

« Instance » : Terme incluant le congrès, le conseil général, le conseil de direction, le comité exécutif, les associations locales, les conseils locaux, les sous-comités, le caucus des élu-e-s et la Commission de conciliation.

« Intimé.e » : Personne physique ou morale qui fait l'objet d'une plainte.

« Personnel » : Se réfère principalement aux employé-e-s permanent-e-s et temporaires et aux employé-e-s contractuel-le-s du parti. Cela inclut également le personnel politique, tels que les attaché-e-s 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.e.s 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.e.s, jeunes, personnes en situation de handicap, etc.).

3. 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;
- aux activités électorales ou partisans 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.e.s et les candidat.e.s de Projet Montréal;
- les personnes membres d'une équipe de campagne, notamment les bénévoles et les employés contractuel.le.s recruté.e.s dans un contexte électoral;
- toute personne qui participe à une activité organisée par le parti.



4. Engagements

Projet Montréal désire assurer un environnement où toute personne est traitée équitablement, avec respect et en toute dignité.

Par conséquent, le parti condamne toute manifestation de sexisme, de discrimination, de racisme, d'homophobie, de transphobie, de capacitisme, d'âgisme, d'abus de pouvoir ou toute autre forme de comportement ou de pratique ayant pour résultat d'exclure ou de nuire au bien-être physique et psychologique d'une autre personne dans le cadre des activités du parti.

Projet Montréal reconnaît que la création d'une culture organisationnelle inclusive est un processus continu qui ne s'arrête pas à l'élaboration de politiques. Le parti s'engage donc à mettre en oeuvre des mesures concrètes pour poursuivre les objectifs de la présente politique.

Finalement, en tant qu'employeur, le parti souscrit au principe d'accès à l'égalité afin d'assurer la diversité au sein de son personnel. PM s'engage à faire de même dans la composition de ses équipes de campagne, des candidat.es et des élu.es du parti.

Aux fins de cette politique, le parti s'engage :

- à n'avoir aucune tolérance envers les propos et comportements proscrits dans la présente politique;
- à développer des plans d'action, notamment pour le conseil de direction, incluant des mesures concrètes, des objectifs et des indicateurs probants concernant l'équité et l'inclusion et en faire l'évaluation sur une base régulière dans une optique d'amélioration continue;
- à mandater l'application et l'évaluation de cette politique à un.e employé.e de la permanence qui dispose d'une formation et/ou d'une expérience professionnelle pertinentes. Le nom de cette personne et les moyens de la joindre sont clairement identifiés par le parti grâce à divers moyens de communication (dépliant, site Internet, etc.);
- à contribuer à la prévention d'actes et de comportements proscrits dans cette politique au moyen de sensibilisation et de formation;



- à promouvoir la Politique aux membres, aux sympathisant.e.s du parti et à toute personne participant à une activité du parti.

4.1 Déclaration d'engagement du parti en matière d'équité et d'inclusion

La déclaration qui suit est à lire à haute voix et à joindre aux documents distribués à tous les événements officiels du parti (tels que les congrès, les cocktails de financement, etc.). Elle suit la Déclaration de reconnaissance et de réconciliation avec les peuples autochtones.

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.

5. Réconciliation avec les peuples autochtones

L'île de Tiohtiá:ke (en langue Kanien'kehá:ka), 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 veiller à bâtir des relations harmonieuses et respectueuses avec les communautés autochtones établies à Montréal.



En raison du colonialisme et du racisme, le parti reconnaît l'existence de barrières à la participation et la représentation des peuples autochtones dans son organisation. Dans le but de favoriser la participation et la représentation des Autochtones dans le parti, PM s'engage à inclure dans les formations destinées aux membres, des séances concernant l'histoire, les savoirs et la culture des peuples autochtones ainsi que le développement des compétences interculturelles.

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.

5.1 Déclaration de reconnaissance territoriale

La déclaration qui suit est à lire à haute voix et à joindre aux documents distribués à tous les événements officiels (tels que les congrès, les cocktails de financement, les cafés-rencontres, etc.) du parti.

“Nous reconnaissons être sur un territoire autochtone millénaire non-cédé, lieu de rencontres et de diplomatie entre les peuples et lieu de la signature du Traité de la grande paix. Nous remercions la nation Kanien'keha'ka (Mohawk) de son hospitalité sur ce territoire.”

6. Mécanisme de traitement des plaintes

Une personne ou un groupe de personnes considérant ses droits lésés dans le cadre d'une activité du parti peut se prévaloir de la *Politique d'équité et d'inclusion* et déposer une plainte auprès de la personne mandatée de veiller à l'application de la Politique (par exemple, la personne responsable de la diversité et de l'inclusion).

Toute personne a le droit de se prévaloir de la Politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit entreprise avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

L'exercice de ce droit doit être empreint de discrétion et de réserve. Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes concernées sont traités confidentiellement, autant que faire se peut, par toutes les personnes impliquées dans la démarche, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à l'examen de la plainte,



à la conduite d'une enquête ou aux suites à y apporter, le tout jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

6.1 Comité de traitement des plaintes

En fonction de la gravité du cas rapporté, un comité de traitement des plaintes (ci-après, le comité) peut être mis sur pied pour toute la durée du processus de traitement de la plainte.

La personne mandatée de veiller à l'application de la présente politique est responsable d'évaluer la nécessité de former un comité, notamment lorsque la plainte concerne le parti ou qu'elle fait état d'une situation jugée comme grave. La personne plaignante peut également demander à ce que sa plainte soit évaluée par le comité.

Le comité doit recevoir l'encadrement nécessaire à la réalisation de son mandat (accès à des ressources internes ou externes au besoin). Le comité de traitement des plaintes est composé de trois personnes :

- un.e membre du personnel de la permanence;
- deux membres de la Commission de conciliation.

La Commission de conciliation détermine lesquelles de ses membres siégeront sur le comité de résolution. Au moins une des personnes siégeant sur le comité doit être une femme. La composition du comité doit également favoriser, lorsque possible, une représentation de la diversité en fonction des cas à traiter.

En cas de conflit d'intérêts pour les membres du personnel de la permanence ou de la commission de conciliation, un.e membre du conseil de direction peut être invité.e à siéger sur le comité.

6.2 Dépôt d'une plainte

Toute personne désireuse de déposer une plainte doit contacter la personne responsable de l'application de la Politique.

La plainte peut être communiquée par courriel, par téléphone ou en personne. Dans les cas où la plainte est orale, la personne responsable de l'application de la politique doit consigner les allégations et informations pertinentes par écrit, dès réception.



Si le cas l'exige, la plainte sera communiquée aux membres du comité de traitement des plaintes dans les plus brefs délais.

Lorsqu'un.e employé.e ou un.e membre de l'une des instances de Projet Montréal est mis au courant d'une situation de discrimination ou de tout autre comportement, propos ou pratiques proscrits par la Politique, y compris de manière informelle, elle ou il doit fournir à la personne plaignante toute l'information nécessaire afin qu'elle puisse déposer formellement sa plainte.

6.3 Processus d'examen

Dès la réception de la plainte, la personne mandatée de veiller à l'application de la Politique effectue une évaluation initiale de la plainte.

Pour être recevable, la plainte doit répondre aux critères suivants :

1. La plainte concerne une pratique ou une conduite prohibée par la Politique;
2. La pratique ou la conduite a eu lieu dans le cadre d'une activité du parti;
3. La plainte doit être déposée dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation de la pratique, propos ou acte proscrit;
4. La plainte concerne :
 - a. toute personne identifiée à la section 3 (« Portée de la politique ») de cette politique;
 - b. ou le parti dans son ensemble.

Suite à cet examen initial, trois décisions peuvent être prises :

- Si la plainte est jugée non-recevable, la personne plaignante est informée de la non-recevabilité de sa plainte et un suivi est fait avec cette dernière jusqu'à la fin du processus. La personne plaignante dispose de **30** jours pour faire appel de cette décision. Après cette période, la plainte est considérée comme résolue;
- Si la plainte est jugée recevable et urgente, la personne responsable de l'application de la Politique évalue avec la personne plaignante la possibilité de régler rapidement et de manière raisonnable les causes immédiates de la plainte. Si la personne plaignante est satisfaite, la plainte peut être considérée comme résolue. Dans le cas contraire, le processus peut mener à une enquête formelle décrite ci-dessous;



- Si la plainte est jugée recevable et non urgente, une enquête est lancée. L'intimé.e est d'abord informé.e qu'une plainte a été formulée contre lui/elle. La personne responsable de l'application de la Politique ou le comité de traitement des plaintes est responsable de recueillir les témoignages et les déclarations auprès de la victime, de l'intimé.e et de possibles témoins. L'information collectée est conservée dans un rapport qui sera soumis au conseil de direction à la fin de l'enquête.

Durant l'examen de la plainte, la personne mandatée ou le comité doit également aviser les parties prenantes de la possibilité de mettre en place des mesures intérimaires afin de faciliter la tenue du processus et d'assurer un environnement sécuritaire du/de la plaignant.e et l'intimé.e.

Le comité peut, au besoin, consulter les autres membres de la Commission de conciliation ou toute autre expertise externe pour soutenir son travail, toujours en s'assurant de la confidentialité du processus et de l'identité des personnes concernées.

Selon la complexité du cas et sur demande du comité, la Commission de conciliation peut décider d'élargir le comité à quatre (4) ou cinq (5) personnes provenant soit de la permanence, du conseil de direction ou de la Commission de conciliation.

Le processus d'examen de la plainte doit se conclure dans un délai allant de **30 à 90** jours à partir de la date où sa recevabilité a été communiquée aux parties concernées.

Toute plainte doit être signalée à la direction générale qui est responsable de l'archivage des plaintes.

6.3.1 Plaintes visant le parti

Si une plainte jugée recevable vise le parti, la personne responsable de l'application de la politique informe la présidence du parti qui agit à titre d'intimé.e.

La présidence est responsable de représenter le parti tout au long du processus d'examen de la plainte, et ce jusqu'à sa résolution. Elle peut également choisir de mandater un.e autre membre du conseil de direction ou la direction générale du parti afin de représenter le parti.

6.4 Recours à la médiation

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



Si le processus de médiation est accepté par les parties concernées, un.e médiateur.trice accrédité.e est nommé.e.

Pour qu'une plainte soit considérée comme réglée en médiation, le ou la médiateur.trice doit présenter un règlement à l'amiable signé par les parties concernées.

Une copie du règlement est envoyée à la direction qui sera responsable de son archivage et veillera à l'application de celui-ci.

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

6.5 Conclusion du processus de traitement des plaintes

Sur la base de son enquête, la personne responsable de l'application de la politique ou le comité détermine les mesures à prendre. Celles-ci devront tenir compte de la gravité des propos, du comportement ou de la pratique dénoncée, de leur caractère répété ou systémique et de la relation d'autorité entre les parties prenantes.

L'évaluation de la plainte peut aussi inclure les conséquences réelles ou probables du comportement, de la pratique ou des propos à l'origine de la plainte sur la culture organisationnelle du parti.

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

- **Aucune mesure**

Si les conclusions de l'examen de la plainte ne permettent pas de conclure qu'il y a eu discrimination ou toute autre pratique, propos, ou comportements prohibés par la Politique, il est possible qu'aucune action ne soit nécessaire.

- **Mesure non contraignante**

Dans le cas où la plainte est jugée comme étant de gravité mineure, la personne visée par la plainte doit faire l'engagement, par écrit, de cesser l'acte préjudiciable et peut faire l'objet de mesures visant à remédier symboliquement le préjudice causé. La personne plaignante doit avoir été consultée dans la détermination du remède et son opinion prise en considération.

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 personne plaignante ou à une instance du parti;
- le parti organise une séance de sensibilisation pour ses membres;
- l'intimé.e accepte de participer à des séances d'information ou de sensibilisation sur la discrimination, le harcèlement ou toute autre séance jugée pertinente

- **Sanction**

Si la plainte est jugée comme étant de gravité modérée ou majeure, des sanctions 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 sanctions :

- installer une rampe d'accès pour rendre un local accessible;
- mandater le conseil de direction de soumettre une motion au Congrès, au Congrès extraordinaire ou au conseil général visant à rectifier une pratique discriminatoire;
- interdiction de communication entre les parties concernées;
- 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.

- Procédures externes

Si la gravité de la plainte fait état de circonstances graves ou potentiellement criminelles, la personne plaignante peut être dirigée vers la police ou vers d'autres ressources externes compétentes.

De plus, la personne responsable de l'évaluation de la plainte ou le comité peuvent suggérer à la direction et au conseil de direction des mesures visant à protéger la sécurité physique et psychologique de la victime présumée.

Dans le cas d'une pratique jugée discriminatoire ou nuisant au caractère inclusif du parti, des mesures doivent être suggérées au conseil de direction, au conseil général ou ultimement au Congrès afin de faire cesser cette pratique ou réduire ses effets néfastes.

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.



6.6 Suspension ou retrait d'une plainte

La personne plaignante peut décider de suspendre ou retirer sa plainte à tout moment en informant la personne responsable d'application de la politique ou le comité. Le processus de résolution de la plainte est alors interrompu ou clos.

Dans ce cas, la direction générale, le conseil de direction et l'intimé.e sont informés de la fin du processus de traitement de la plainte.

La direction générale procède à l'archivage du dossier. La plainte est alors considérée comme résolue.

6.7 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 présumée victime 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;
- le comité de résolution 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 du comité initial est créé et un nouveau processus de résolution est enclenché. La décision suivant le processus d'appel est définitive et sans autre appel.

7. Accessibilité

Dans un but d'éliminer les barrières limitant la participation des personnes en situation de handicap, Projet Montréal adhère aux principes d'accessibilité universelle. En ce sens, Projet Montréal s'engage à inclure ces principes dans l'évaluation de toutes ses initiatives afin que l'accessibilité universelle soit incluse, et ce, dès leur création.



De même, le parti adopte, en consultation avec les membres en situation de handicap, des mesures d'accessibilité visant à faciliter la participation des membres et du personnel en situation de handicap à ses activités. Le parti s'engage également à rendre les locaux de la permanence accessibles. Pour ce faire, le parti inclut un poste budgétaire réservé à l'accessibilité.

Le parti s'assure de communiquer systématiquement les détails sur les mesures d'accessibilité prises dans les descriptions de ses activités, notamment dans ses invitations, son site Web et ses documents.

Exemple de mesures en matière d'accessibilité :

- Organiser toutes ses activités dans des lieux accessibles ayant minimalement une entrée sans seuil, une porte d'entrée automatique fonctionnelle et une toilette accessible;
- S'assurer de l'accessibilité de l'ensemble de ses documents en offrant différents supports ou moyens de les consulter (texte simplifié, accessibilité Web, etc.);
- Offrir l'interprétation en langue des signes aux personnes qui en font la demande.

En consultation avec les membres en situation de handicap, le parti s'assure d'actualiser ses pratiques en matière d'accessibilité dans une optique d'amélioration continue.

7.1 Accommodement

Dans le cas où Projet Montréal est dans l'incapacité de respecter son engagement en matière d'accessibilité, le parti doit, en tout temps, prendre des mesures raisonnables pour accommoder les personnes en situation de handicap.

Le parti identifiera une personne responsable de recevoir et d'évaluer les demandes d'accommodement, ainsi que d'y répondre. Cette personne agira en collaboration avec les personnes responsables de l'activité, notamment l'organisateur de l'événement et le coordonnateur du comité ou de l'association locale.



8. Communication

8.1 Relation avec les minorités linguistiques

La langue officielle du Québec étant le français², Projet Montréal 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, Projet Montréal offrira, dans la mesure du possible, des versions traduites dans d'autres langues³, notamment l'anglais, dans ses communications.

8.2 Représentation visuelle et écriture inclusives

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

Par conséquent, PM favorise une écriture inclusive⁴ et une représentation visuelle inclusive dans toutes ses communications.

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 14 août 2019.

² Article 1 de la *Charte de la langue français*.

³ Le choix des langues se fait à partir des données sur la démographie linguistique de la Ville de Montréal. Les trois langues les plus parlées parmi la population seront privilégiées.

⁴ Se référer à la *Politique linguistique* de Projet Montréal.



9.2 Révision de la politique

La politique fait l'objet d'une évaluation tous les quatre (4) ans. La direction générale est responsable de mandater un.e employé.e de la permanence afin de procéder à celle-ci et, si des modifications sont jugées nécessaires, de soumettre des recommandations au conseil de direction.

