

Plan d'actions sur le racisme et la discrimination systémiques 2021 - 2026

| MISSION | | VALEURS | |
|--|--|---|--|
| Améliorer les conditions de vie de familles et de personnes à faible revenu en offrant des logements et des services de qualité, tout en favorisant leur pouvoir d'influence et d'action. | | Le respect La recherche de l'excellence L'amélioration continue La satisfaction du client La collaboration et les partenariats L'intégrité Le développement durable | |
| « Prétendre offrir le même traitement à toute la population sans égard aux particularismes de certains segments de la population est susceptible de perpétuer des inégalités présentes dans le système et d'occulter le débat sur les relations de pouvoir entre groupes majoritaires et minoritaires. » (Rapport OCPM) | | | |
| AXES | OBJECTIFS | ACTIONS | RESPONSABLES |
| DÉCLARATION PUBLIQUE | <ul style="list-style-type: none"> Reconnaître l'existence du phénomène dans la société et à Montréal ; S'engager à assurer un milieu de travail et des milieux de vie ouverts et inclusifs. | Proposition d'une déclaration au CA pour adoption : <ul style="list-style-type: none"> Reconnaître le caractère systémique du racisme et de la discrimination dans la société ; S'engager à analyser les règles, les pratiques et le fonctionnement de l'OMHM pour le maintien des milieux de travail et de vie inclusifs ; Diffuser la déclaration auprès de nos partenaires et bailleurs de fonds (ex. SHQ, Montréal, syndicats, CCR, organismes communautaires, etc.) | Direction générale |
| | | Affirmation de l'engagement de la direction envers le maintien des milieux (travail et habitations) inclusifs et intolérants au racisme par le biais d'une déclaration, article ou entretien sur la question. | |
| | | Nomination d'un responsable du dossier | |
| DONNÉES POPULATIONNELLES | Réaliser l'analyse de la présence des groupes racisés et des minorités ethniques au sein de l'OMHM tant au niveau de ses employés que de sa clientèle | Réalisation d'un portrait (nombre, origine et sexe) : <ul style="list-style-type: none"> des employés provenant des groupes racisés et des minorités ethniques ; | Ressources humaines |
| | | <ul style="list-style-type: none"> population locataire (ex. sondage ou au moment du renouvellement des baux) | Service de la gestion des demandeurs Service de la gestion des milieux de vie |
| | | Analyse de l'effectif (bleus, blancs, cadres) et identification de la présence des groupes visés dans chacune des catégories d'emploi | Ressources humaines |
| | | Réalisation du portrait de la représentation des groupes ciblés dans nos instances de participation, ex. CCR, comités de secteurs, associations de locataires, etc. | Service de la gestion des milieux de vie |
| DIVERSITÉ EN EMPLOI | Accroître l'accès des groupes racisés et les minorités ethniques y compris les femmes issues de ces groupes à tous les niveaux d'emploi à l'OMHM | Analyse des règles, des pratiques et du fonctionnement de l'OMHM et identification de ceux qui contiennent des éléments de discrimination potentielle | Ressources humaines |
| | | Identification de potentiels obstacles à l'embauche et à la progression des groupes visés | Ressources humaines et adjoint à la direction générale |
| | | Collecte des expériences de personnes issues des groupes visés au sein de l'OMHM afin d'avoir une meilleure compréhension de la situation | |

Plan d'actions sur le racisme et la discrimination systémiques 2021 - 2026

| | | | |
|-------------------|---|---|--|
| | | Préparation de recommandations déterminant, au besoin, des mesures de redressement qui accroît l'embauche ou la promotion de personnes issues des groupes visés ; | |
| | | Bonification du volet social du programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés avec une approche axée sur la diversité tout en réitérant que le français est la langue commune au travail. | |
| | Favoriser l'adhésion de l'ensemble du personnel aux apports positifs de la diversité à l'OMHM | Ajout d'un module de formation sur la gestion de la diversité dans le parcours d'apprentissage des gestionnaires ; Offre de formation obligatoire à tous les employés sur les biais non conscients, les préjugés et les stéréotypes en interaction culturelle | Ressources humaines Ressources humaines et gestion des milieux de vie |
| | Accroître la possibilité d'offre de stage aux jeunes locataires des groupes visés | Sensibilisation et promotion de la notion de stage auprès des employés Identification des emplois à promouvoir pour les stages Offre de postes aux jeunes locataires (postes d'étudiants ou réguliers) | Ressources humaines Comité de direction |
| LOGEMENTS | Permettre un accès élargi et inclusif aux logements sociaux aux Montréalaises et aux Montréalais | Analyse du profil ethnique de la liste des demandeurs de logements, et le cas échéant, faire des recommandations | Service de la gestion des demandes |
| | | Mise en place de mesures permettant de respecter minimalement, les critères d'accessibilité universelle et d'adaptabilité des logements dans les nouvelles constructions | Direction du développement |
| GOVERNANCE | S'assurer que la composition du conseil d'administration soit représentative du profil ethnique de la population locataires de l'OMHM | Offre à 2 membres du CA la possibilité de participer au programme de Concertation de Montréal « Le Groupe des vingt » pour l'enrichissement des conseils d'administration de leaders, de professionnels expérimentés et compétents issus de la diversité culturelle; | Direction générale et Secrétariat général |
| | | Intégration à la réflexion des administrateurs, à chaque période de renouvellement des mandats, des considérations sur la représentation de la diversité de la population locataire (genre, âge, groupes racisés, situation de handicap, orientation sexuelle, etc.) au sein du CA | |
| | Favoriser l'instauration d'un climat exempt de racisme et de discrimination systémiques dans les milieux de travail et de vie | Évaluation de la possibilité de l'ajout d'un volet se rapportant au racisme et la discrimination systémiques dans la politique sur le harcèlement et le code d'éthique ; Promotion d'une posture zéro tolérance aux manifestations du racisme et de la discrimination dans les milieux de vie et de travail de l'OMHM par le biais de campagnes de sensibilisation (affiches, articles dans Rose des vents et Atrium, écrans dynamiques, etc.) | Ressources humaines Ressources humaines, gestion des milieux de vie et communications |
| | Produire annuellement un rapport faisant état de la situation | Dépôt du rapport au plus tard à la première séance du CA de chaque année | Direction générale et responsable du dossier |
| LOCATAIRES | Sensibiliser les associations de locataires aux phénomènes | Intégration d'un volet sur la plus-value de la diversité culturelle dans la vie communautaire et le vivre ensemble au programme de formation à l'intention des associations de locataires ; | Gestion des milieux de vie |
| | | Déploiement d'une campagne de sensibilisation auprès des personnes racisées et des minorités ethniques à s'impliquer davantage dans la vie communautaire et associative de leur milieu de vie, ce, pour que les instances de consultations de l'OMHM soient plus représentatives de la population vivant en HLM. | |
| | | Analyse de nos processus d'éviction afin de s'assurer qu'ils sont exempts de racisme et de discrimination systémiques | |