

**OFFICE DE CONSULTATION PUBLIQUE  
DE MONTRÉAL**

**ÉTAIENT PRÉSENTS:** Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente  
Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente  
Mme JUDY GOLD, commissaire  
M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire  
M. HABIB EL-HAGE, commissaire

**CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE  
RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE**

---

**DEUXIEME PARTIE**

---

**VOLUME 3**

---

Séance tenue le 5 novembre 2019 à 19 h  
OCPM  
1550, rue Metcalfe, bureau 1414  
Montréal

## TABLE DES MATIÈRES

SÉANCE DU 5 NOVEMBRE 2019 .....	1
MOT DES COPRÉSIDENTES.....	1

### PRÉSENTATION DES MÉMOIRES :

M. Denis Tchuente, Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité (SPIC) .....	4
Mme Nafijah Rahman, citoyenne.....	15
Mme Idil Issa, Parole de femmes.....	27
M. Fabrice Fotso, citoyen .....	35
M. Michael Wrobel et M. Rizwan Khan, Conseil jeunesse de Montréal.....	48
Mme Elizabeth Hunt, citoyenne .....	65
Mme Jeanne Ngo Libong, Enfam Québec .....	77
M. Maurice Bakinde, citoyen .....	85
<b>MOT DE LA FIN .....</b>	<b>97</b>

### AJOURNEMENT

## MOT DES COPRÉSIDENTES

### **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente de la commission :**

5            Alors, bonsoir Mesdames, Messieurs, bienvenue à cette séance d'audition des opinions de la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les champs de compétences de la ville de Montréal organisé par l'OCPM.

10            Cette séance va se dérouler en français et si vous avez besoin de parler anglais, n'hésitez pas.

              The meeting will be conducted in French, but if you wish to ask a question or address the commission in English, you are welcome to do so.

15            Je m'appelle Ariane Émond, je suis commissaire à l'office. La présidente, madame Dominique Ollivier nous a confié la co-présidence de cette commission à ma collègue Maryse Alcindor et à moi-même.

20            Nous sommes secondées par trois commissaires, madame Judy Gold, monsieur Jean-François Thuot et monsieur Habib El-Hage.

25            Nous sommes appuyés dans nos travaux par les analystes qui se trouvent à la table, Joseph Tchinda Kenfo et Mohammed-Ali Yanouri, ainsi que madame Youla Pompilus-Touré qui agit à titre de secrétaire-analyste. Merci à tous ceux et celles qui contribuent au bon déroulement de cette soirée.

### **Mme MARYSE ALICINDOR, coprésidente de la commission :**

30            Nous vous informons que l'ensemble des propos qui seront tenus ce soir seront transcrits par une sténographe, que je salue.

Les transcriptions écrites, l'ensemble des opinions soumises à la Commission, soutenues ou non à l'oral, ainsi que toute la documentation relative à cette consultation, seront rendus publics dans les semaines qui suivront et demeureront accessibles sur le site Internet de l'Office, et en version papier, si c'est ce que vous souhaitez, dans les bureaux de l'OCPM.

35

Quelques mots maintenant sur la consultation et sur l'Office de consultation publique de Montréal. La consultation est avant tout destinée aux citoyennes et aux citoyens. En vertu du droit d'initiative, les montréalais et montréalaises ont demandé la tenue d'une discussion publique favorisant l'émergence de propositions constructives, novatrices et mobilisatrices sur le racisme et la discrimination dans les champs de compétence de la ville de Montréal. Nous sommes ici aujourd'hui pour les entendre.

40

À la suite de séances d'auditions, mes collègues et moi, nous analyserons toute l'information qui aura été soumise à l'oral comme à l'écrit pour émettre des recommandations au conseil municipal. Ce rapport sera rendu public par l'OCPM.

45

Si jamais il y a des représentants de la ville de Montréal qui se présentent, je les saluerai, mais sachez qu'ils n'ont pas droit de réplique, mais qu'ils auront droit de rectification à la fin de la soirée s'ils souhaitaient éventuellement le faire sur des faits qui auraient été avancés.

50

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je rappelle que l'Office de consultation publique de Montréal est neutre et indépendant de la ville de Montréal. Ces consultations n'ont pas pour objet de faire la promotion d'un projet ou d'une vision. Les commissaires ne sont ni des élus, ni des fonctionnaires, nous sommes indépendants. Tous les membres de la commission sont liés par un code de déontologie dont vous pouvez prendre connaissance à la table d'accueil ou sur le site Internet de l'Office.

55

60

**Mme MARYSE ALICINDOR, coprésidente :**

65 Alors venons-en maintenant au déroulement de cette séance. Je rappelle que celle-ci se passe entre les citoyens et la commission. Dans peu de temps, nous appellerons les participants et les participantes selon l'ordre prévu à l'horaire.

70 Nous allouerons une vingtaine de minutes à chaque personne. Dix minutes maximum pour présenter leur opinion et dix minutes maximum pour échanger avec les commissaires. À celles et ceux qui ont déposé une opinion écrite, nous vous rappelons que nous l'avons lue attentivement. Nous vous invitons donc à en présenter les éléments essentiels de façon à laisser le plus de temps possible pour échanger avec la commission. Nous proposons à ceux qui n'auraient pas déposé d'opinions écrites d'avoir ce même souci de concision.

75 La séance de ce soir devrait prendre fin vers 22 heures. Nous observerons une pause à la mi-temps. Nous rappelons, ce que vous savez déjà, que le climat doit être serein et courtois. C'est pourquoi nous ne tolérerons ni manifestation, ni remarque désobligeante, ni propos diffamatoires, ni attitude méprisante. De la même façon, nous vous invitons à n'applaudir aucune intervention même si elle vous va droit au cœur.

80 Nous vous invitons maintenant à activer la fonction « silence » de vos téléphones cellulaires, si vous en avez.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

85 Alors, je vais maintenant appeler notre premier participant monsieur Denis Tchuente qui nous parle au nom de la Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité.

Si vous voulez venir devant s'il vous plaît. Bonsoir.

90

**M. DENIS TCHUENTE :**

Bonsoir. Merci, Madame la Présidente de la commission ainsi qu'à tous les commissaires présents.

95

La Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité, en abrégé SPIC, a suivi avec beaucoup d'intérêt le déroulement de la consultation depuis la séance d'information de mai 2019.

100

Elle remercie toute l'équipe de l'OCPM, les commissaires et analystes ici présents pour la grande variété d'activités qui ont été offertes afin de permettre aux citoyens de contribuer à cette thématique de racisme et discrimination systémiques.

105

Après les activités contributives et les séances de synthèse, nous en sommes justement à l'étape des auditions.

110

Permettez-moi de présenter les opinions de la SPIC qui découlent d'une part des activités contributives citoyennes que nous avons organisées le 21 septembre 2019 et d'autre part, des échanges que les membres ont depuis environ deux ans sur cette thématique.

115

Je vais dérouler mon intervention en quatre points. Le premier serait de présenter très rapidement ce qu'est la Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité.

Le second ce serait un retour sur le concept de « minorités visibles », avec un questionnement : est-ce que ce n'est pas source de discrimination?

Le troisième c'est les conclusions de l'activité contributive citoyenne que nous avons organisée et le quatrième, c'est la nécessité de passer du discours à l'action.

120

Par rapport au premier point, pour présenter la SPIC, c'est une OBNL enregistrée en mars 2017 qui vise à favoriser l'intégration sociale, économique et professionnelle des populations immigrantes en général et plus particulièrement des communautés noires, ceci par la promotion des stratégies et produits innovants pouvant encourager la création de richesses.

125

Nous mettons beaucoup l'accent là-dessus, c'est-à-dire la création de richesses. Ce n'est pas juste absorber, être consommateur, mais créer de la richesse. On passe par les objectifs de valoriser les talents, le savoir et la richesse comme facteur de prospérité. Assurer la diffusion de nouvelles découvertes, favoriser le marché des affaires et promouvoir la culture d'investissement.

130

On a organisé en 2017 justement, un colloque scientifique international qui a mobilisé une des communautés, la communauté camerounaise, en invitant ici au Canada le premier camerounais, ou le premier Africain, qui a été à la NASA. Donc ça a été de montrer un peu ses compétences que sur le territoire ici au Canada on retrouve beaucoup dans des grosses entreprises et il y a toujours cette problématique qu'on va justement soulever dans le second point.

135

140

Ce deuxième point ça parle du, un retour sur le concept de « minorités visibles ». Est-ce que ce n'est pas déjà source de première discrimination? On va dire pourquoi. En effet, le concept de « minorités visibles » est défini par la Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi et on précise qu'il s'agit des personnes autres que les autochtones qui ne sont pas de race blanche. Vous voyez qu'on commence par le négatif, « qui ne sont pas de race blanche ». Donc il faut d'abord partir de « qui ne sont pas de race blanche » avant d'en voir d'autres et qui n'ont pas la peau blanche.

145

Cette loi a été mise en place pour promouvoir l'égalité des chances et mettre fin aux discriminations en matière d'embauche. Donc là on parle de licenciement de l'emploi. La population canadienne est généralement classée en catégories suivantes : les personnes de race blanche, les autochtones, les minorités visibles et autres, et dans cette dernière catégorie,

150 on citera les chinois, les sud-asiatiques, les noirs et bien d'autres. Ce groupe constitue une mosaïque de communautés d'origine et de culture diverses. Les articles prêtent aussi une attention particulière aux femmes, aux personnes ayant un handicap physique.

155 Plusieurs questions se posent quand on lit cette définition. La minorité renvoie-t-elle au poids démographique? Auquel cas, est-ce encore le cas aujourd'hui ou la composition de la population a évolué en fonction des flux migratoires? Les minorités visibles sont-elles encore minoritaires? N'est-il pas temps de revoir ce concept ou tout simplement de l'enlever du vocabulaire car il semble être finalement source de nombreuses discriminations.

160 Considérant cela par quelques éléments qui se dégagent de l'analyse des statistiques, dans le contexte global du Canada, on constate que le nombre d'immigrants est de plus en plus croissant. Immigrants venant de plusieurs pays et ayant des origines diversifiées. Les catégories d'immigrant, on parlera d'immigrants économiques, immigrants, familial et réfugiés.

165 On a des communautés installées depuis de longues date et des communautés plus récentes. On a aussi une très forte diversité culturelle, d'ethnies et de communautés.

170 Et ce qu'on peut noter c'est que les immigrants, quels qu'ils soient, souhaitent avoir des repères, recherchent un cadre sécurisant, souhaitent accéder au logement, aux soins, avoir un emploi, connaître leurs droits et devoirs, acquérir rapidement une plus grande autonomie par rapport à l'environnement économique, social, culturel, politique et écologique.

175 Généralement, le portrait économique dressé des immigrants n'est pas reluisant. Prenons quelques éléments pour le présenter.

Sur le plan des revenus, une proportion d'immigrés de plus en plus importantes dans la catégorie des populations les plus pauvres. Sur le plan de la qualification, les acquis professionnels, antécédents ne sont pas toujours reconnus. En conséquence, réorientation professionnelle de la plupart. C'est ainsi qu'on ira vers un emploi moins qualifié. On verra par

180 exemple des médecins exercer à titre d'infirmiers après avoir repris des études, des ingénieurs à titre de techniciens ou un emploi manufacturier. On constate là une grande déperdition de la connaissance de la part des immigrants.

185 Sur le plan du chômage, on parlera aussi du taux de chômage élevé chez les immigrants. Sur le plan de la scolarisation, les immigrants plus scolarisés que les natifs mais aussi plus pauvres. Ça, ça relève... on peut parler d'un paradoxe.

190 Sur le plan linguistique, on a des contraintes à l'intégration des immigrants francophones. Dans le cas du Québec, on parlera très souvent de l'expérience québécoise qui va permettre qu'une personne qui a une longue carrière professionnelle arrive ici comme immigrante. Juste à cause de l'absence d'expérience québécoise, elle va se retrouver à traîner.

195 On remarque aussi donc que le temps d'intégration est souvent très long malgré les moyens et outils mis en place par le gouvernement: programmes, organismes, guides à l'intégration.

200 Et surtout, une détérioration des conditions économiques des immigrants récents. Pourtant, la loi canadienne comme ça a été précisé, sur l'équité en matière d'emploi vise à promouvoir l'égalité des chances et de mettre fin aux discriminations en matière d'embauche. On peut se poser la question : qu'est-ce qui n'a donc pas marché ou ne marche pas depuis la promulgation de cette loi ?

205 Dans le cadre des activités contributives citoyennes, nous avons réuni environ quinze personnes qui ont réfléchi sur trois problématiques en préconisant des solutions que je viens vous présenter pour le troisième point.

Les conclusions de l'activité contributive citoyenne que nous avons eu à organiser, les trois problématiques abordées : emploi et entrepreneurship, profilage racial et social, vie

210 démocratique. Pour chacune des thématiques, nous avons obtenu un problème et une solution préconisée.

215 Par rapport à l'emploi et l'entrepreneurship, les principaux problèmes évoqués ont été la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle, les préjugés par rapport aux compétences des personnes immigrantes, l'absence de rétroaction sur les processus de recrutement et l'information qui ne parvient toujours pas auprès des personnes issues des minorités.

220 En termes de solutions pour cette thématique, ce serait de reconnaître les compétences acquises autant au Canada qu'ailleurs en mettant en place un programme d'intégration et d'évaluation des compétences, de constituer une équipe mixte d'évaluateurs pour le processus de sélection des candidats, faire des rétroactions aux demandeurs d'emploi en mettant à la disposition du candidat les résultats. Parce que très souvent on postule et on n'a pas de suite, on ne sait pas ce qui se passe. Pas de rétroaction, pas de feedback.

225 Je viens de terminer une formation en maîtrise d'urbanisme, j'ai eu à postuler. J'ai postulé à plus de trente postes à la ville de Montréal et pas de retour sur aucun.

Et pour ce qui est des stages, je suis appelé en entretien et à la fin quand je demande ce qui s'est passé : « vous êtes trop qualifié pour ce poste ».

230 Donc favoriser l'accès aux résultats d'application de la loi d'accès à l'égalité en emploi en rendant disponible les quotas des postulants par catégorie. Ça c'est pour ce qui était de l'emploi.

235 Par rapport au profilage racial et social, en termes de problèmes, quelques problèmes évoqués : la persistance des préjugés envers les minorités, la discrimination basée sur le nom. Bien évidemment, je m'appelle Tchunte. Est-ce que ça joue dans l'analyse des dossiers?

Sachant que dans le processus de recrutement, d'envoi des candidatures, on demande de bien spécifier à quelle catégorie on appartient. Juste pour les statistiques ou déjà ça permet la

240 classification? Vision étroite du monde, discours médiatique, ignorance et faible exposition à d'autres cultures...

En termes de solutions pour ce point :

245 - surveiller le harcèlement psychologique en créant une ligne d'appel anonyme et colliger les données dans un rapport périodique;

- apporter un appui aux organismes qui diffusent des messages antiracistes dans les médias sociaux;

250 - créer un poste dédié chargé de la gestion des plaintes pour profilage racial à l'image de l'ombudsman;

- sensibiliser la population à travers des affichages dans les espaces publics tel que le métro;

- et amender la loi renvoyant aux groupes considérés, comme par exemple minorités visibles, femmes et autochtones.

255 Quatrième thématique, « vie démocratique ». Ici on s'est beaucoup plus intéressés à la représentation dans les conseils d'administration, en constatant justement qu'elle est très faible. Les personnes issues des minorités n'expriment pas l'intérêt et ne se présentent pas.

Et en termes de solutions:

260 - c'est justement que les organismes publics et privés doivent rendre publics les démarches et mécanismes requis pour accéder aux conseils d'administration;

- créer un indice de diversité qui mesurerait la capacité des conseils d'administration à recruter et intégrer les personnes issues des minorités;

265 - mettre un point permanent à l'ordre du jour du conseil municipal pour le suivi du dossier de la représentativité au sein du conseil d'administration;

- et faire du lobbying pour les nouvelles stratégies communautaires afin de mieux informer les autres communautés, les différentes communautés.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

270

Monsieur Tchunte, je suis désolée, je veux simplement vous dire qu'il reste sept minutes à votre présence parmi nous. Si vous voulez qu'on vous pose quelques questions, il faudra peut-être resserrer un peu votre propos.

275

**M. DENIS TCHUENTE :**

Oui, je suis au dernier point, je termine. Merci.

280

La nécessité de passer du discours à l'action. On a le fait que la consultation découle du droit d'initiative en consultation publique, cela est porteur d'un message significatif des citoyens qui vivent quotidiennement des injustices, qui ne se disent pas, qui ne disent pas leur nom, et qui prend des formes multiples.

285

On a parlé tout à l'heure des statistiques et on a constaté la place des minorités visibles dans le bassin d'emplois. Est-ce qu'on connaît par rapport à un recrutement dans le bassin, les candidats potentiels et à la fin, de ces candidats ceux de la minorité visible et ceux qui sont retenus. Ce sont des informations qui serait essentiel de connaître souvent.

290

Au-delà des solutions préconisées, nous mettrons, au niveau de la SPIC, l'accent sur l'amendement de la Loi renvoyant aux différents groupes considérés, ceci en changeant le concept de « minorités visibles » qui en lui-même est déjà discriminant.

295

D'autre part, une fois les recommandations formulées par l'OCPM, nous attendons à ce que la ville de Montréal propose un plan d'action afin d'assurer la traduction concrète de ces propositions en actions et qu'il y ait une réelle implication des citoyens pour le suivi des actions.

Nous, particulièrement, nous veillerons à l'implantation des dispositifs de suivi et aussi à un meilleur accès aux informations par les citoyens. Ceci termine mon propos et je vous remercie pour m'avoir accordé cette attention et de m'avoir écouté. Merci.

300

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci à vous. Alors beaucoup de choses intéressantes notamment au plan de l'emploi et de la rétroaction quand on est très proactif et qu'on cherche des postes. Est-ce que pour vous, vous trouvez qu'il y a des choses à la ville de Montréal qu'on sait depuis un certain temps et qu'on n'a pas encore fait, par rapport à comment bien remplir tous ces postes avec des gens issus de la diversité et que ça soit plus conforme à la population de Montréal?

305

**M. DENIS TCHUENTE :**

310

Comme j'ai précisé au niveau déjà de la ville, je crois que presque chaque semaine il y a...

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

315

Des postes d'affichés.

**M. DENIS TCHUENTE :**

320

Des postes qui sont ouverts et sur ces postes, il y a très souvent... ça peut être un poste de conseiller en aménagement et autre, et très souvent on va préciser, au niveau de l'expérience, plus de quatre ans d'expérience dans le domaine. Mais quatre ans d'expérience dans la connaissance des municipalités, je veux bien moi par exemple, j'arrive au Canada, j'ai fait des études en urbanisme, j'ai une expérience en urbanisme et en municipalités mais pas dans le contexte canadien. Or, je pense que c'est peut-être l'élément le plus ....

325

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Freinant?

330

**M. DENIS TCHUENTE :**

Freinant. Particulièrement, je me serai attendu que dans des situations comme celle-là, en ayant analysé le CV, en voyant l'expérience dans le CV quel que soit le contexte, de voir les possibilités, de rencontrer la personne pour comprendre son expérience réelle et comment cela peut s'adapter. Parce que la connaissance d'un contexte ne demande pas des années.

335

C'est pour ça qu'on a su préciser le parcours intégration qui peut être rapide. Donc moi, je pense que c'est un facteur très limitant.

340

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Habib El-Hage, vous avez une question?

345

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

Oui, merci pour votre présentation.

En fait, ma question portera sur le concept de minorités visibles, que vous demandez de changer de concept. Vous savez comme moi que le concept existe depuis les années 80 introduit par Statistique Canada pour des raisons de chiffrer le nombre des personnes des minorités visibles pour des raisons de travailler, d'analyse, de travailler sur la question de pouvoir confronter, si vous voulez, la question de discrimination dans ce sens-là. Ce que je veux dire, c'est si on le change, parce que vous demandez de le changer et non pas de l'abolir, on le change par quoi?

350

355

**M. DENIS TCHUENTE :**

360 Bon, je pense que moi, j'ai souligné le fait que le mot « minorités visibles », la question  
était: « ça renvoie à quoi ? » Quand on dit minorité dans un groupe, la personne minoritaire, sur  
dix peut-être que c'est une personne. Peut-être que c'était valable il y a plus de 20 ans,  
aujourd'hui ce n'est plus cas. Donc on continue à dire « minorités visibles », c'est garder dans les  
esprits que le poids démographique de ces personnes reste encore très faible. J'ai peut-être, ça  
a été souligné, mais en réflexion sur « remplacer par quoi », ça peut être l'objet d'une autre  
365 réflexion.

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

O.K.

370

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Une autre question? Ça va?

375

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Moi j'en aurai une, oui. Vous avez évoqué en présentant votre organisme au début de  
votre allocution que vous vous intéressiez notamment à la culture d'investissement,  
d'entrepreneuriat et cetera. Est-ce que, suivant votre expérience, est-ce que vous souhaiteriez  
380 voir certaines actions prises par la ville de Montréal en soutien à l'entrepreneuriat qui est issu de la  
diversité? Je vous pose la question parce que c'est un sujet qui a été évoqué plus tôt aujourd'hui  
par d'autres intervenants, alors on aimerait vous entendre là-dessus.

385

**M. DENIS TCHUENTE :**

390 Oui, justement, dans les différents prestataires de la ville de Montréal, ça c'est un aspect que je vais explorer pour analyser, voir la possibilité d'accéder justement aux prestations offertes de toute sorte quoi, au niveau de la ville.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

395 Vous parlez de subventions, prestations?

**M. DENIS TCHUENTE :**

400 Non les prestations, les prestations de service et autres au niveau de la ville. Prestations intellectuelles et autres. Ce qu'ils appellent régulièrement dans l'approvisionnement.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

405 O.K.

**M. DENIS TCHUENTE :**

410 En termes de travaux, en termes de services, en termes d'études. Ça c'est des aspects que moi je prendrais le temps d'analyser. Je n'ai pas pu... Je me suis focalisé dans un premier temps par rapport aux emplois. Maintenant cette dimension d'accéder par les moyens de travaux et autres, c'est un aspect que je compte explorer.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

415 Ça va? Très bien, bien merci beaucoup, monsieur Tchuente de votre participation devant nous.

**M. DENIS TCHUENTE :**

Merci de votre écoute.

420

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je vous en prie.

425

**M. DENIS TCHUENTE :**

Merci.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

430

Merci. J'appelle maintenant madame Nafijah Rahman à venir partager avec nous son mémoire que nous avons déjà lu, mais on va attendre.

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

435

Bonsoir.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

440

Bonsoir.

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

445

Je vais me prendre un petit de temps parce que sur le coup des émotions sont venues me chercher alors... Moi je suis ici en tant que citoyenne et quand j'ai entendu parler de ça je me

suis dit « pourquoi? ». J'ai besoin d'étaler ma vie. Je me suis dit, y a des choses que je peux faire et peut-être qu'on peut commencer la conversation sur comment ça vient nous chercher...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

450

Le devoir citoyen est souvent un très grand gage de générosité. Alors nous apprécions votre générosité et sommes prêts à écouter.

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

455

Merci. Alors je me suis dit qu'une voix c'est quelque chose déjà et puis que c'est important que si je peux faire quelque chose parce que je pense que le dialogue doit commencer sur tout ce qu'on vit, les traumatismes que ça crée. On ne les voit pas, tout le monde continue avec leur vie. Et comment on vit? Parce que là on a des divisions. Parce que c'est moi contre l'autre. Pourtant moi je suis d'ici et je n'ai pas de moi contre l'autre. Et je l'ai appris avec le temps à voir moi contre quelqu'un d'autre. Et je ne sais pas pourquoi je tremble.

460

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

465

Vous voulez un verre d'eau? Ah vous avez amené votre ...

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

470

Je me suis préparée mais je ne m'attendais pas à ça.

475

Alors, je me suis dit que c'est important que j'apporte ma voix s'il y en a d'autres qui peuvent. Parce que je vois avec tout le travail que je fais, la représentation est importante et que surtout, parce qu'on a beaucoup de minorités de diversités, puis d'autres choses. Moi je viens du Bangladesh et nous sommes plus anglophones que francophones, surtout nos parents, et on se désassocie parce qu'on n'a pas accès aux services, on ne peut pas rejoindre les personnes

parce que les personnes refusent, parce que dans des cas il y a eu des refus totaux de donner des services parce que la personne parlait anglais. Pourtant la personne veut s'intégrer.

480 Juste, si je peux me permettre d'amener un exemple, dans un des jardins il y avait beaucoup de problèmes avec le langage parce que les règles et tout ça, les gens ne comprenaient pas. Puis, il y avait beaucoup de personnes du Bangladesh. Dès que j'ai traduit les règles en Benga, les gens se sont sentis inclus et ils ont commencé à participer plus. Alors cette espèce de « on doit parler français », la génération de mes parents ne parleront pas français. Mon père a essayé mais ça n'a pas marché. Mais nous, on est, on continu et notre génération va  
485 continuer; moi je me sens d'ici.

Mais c'est les autres, le regard, « mais c'est quoi ça, c'est quoi ci ? » Le dialogue se fait et c'est très bien, je veux comprendre qu'est-ce que toi tu fais, qu'est-ce que je fais, mais c'est que toi tu n'es pas d'ici et que tu dois prouver que tu es d'ici, que tu vaux la peine, que tu mérites  
490 d'être ici, que tu ne gênes pas, que tu ne demandes pas.

Parce que souvent, dans mon cas, je me sentais comme pourquoi je veux parler de ça? Est-ce que c'est parce que je veux de l'attention?

495 Est-ce que c'est parce que j'ai envie de créer une scène? C'est ça, mais je me suis sentie rejetée, je me suis sentie atteinte dans mes droits et je me pose des questions telles que « est-ce que je ne fais pas tout un tas pour rien? »

500 Est-ce que, c'est comme, je suis en train de demander qu'on me donne de l'attention? Est-ce que je devrais faire attention parce que je vais blesser une personne, tandis que moi j'entends ça tout le temps?

505 Est-ce que je fais attention pour le corriger pour dire: « attention à ce que tu viens de faire ça peut être dégradant, ça peut faire quelque chose » ? Tu ne sais pas c'est quoi le mental de l'autre personne, que tu viens de dire, parce qu'on a envie de tout ça à chaque jour.

Ce n'est pas une fois, c'est quotidien, c'est tous les jours et on grandit avec ça. Avec ce regard.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

510

Est-ce que vous souhaitez qu'on vous pose des questions et ça vous permettra de...

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

515

Oui, oui, ça va être plus facile.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

520

Dans ce que vous nous avez soumis comme opinion, vous nous avez donné plusieurs illustrations d'agressions que vous avez subies de la part d'individus, de la part de prestataires de services. Pas de prestataires, je devrais dire de « prestataires », de ceux qui assurent les services, je pense aux transports en particulier. Est-ce que vous n'avez jamais essayé, et si c'est le cas quel a été le résultat, de porter plainte?

525

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

530

Je pense, le cas que j'illustrai, j'étais dans ma voiture, alors je ne sais même pas. Il y a une journaliste de Concordia qui m'a interviewée récemment puis elle m'a posé la question « Vous n'avez jamais porté plainte à la police? ». Mais je me suis dit, comment je porte plainte à la police, quelles sont mes preuves?

535

Si une femme se fait violer, elle, elle a besoin de donner tant de preuves. Le vêtement que vous portiez, qu'est-ce que vous faisiez. Ils vont me dire quoi à moi? Je me suis dit c'est une perte de temps, de ressources. À qui je vais me plaindre? Et à chaque fois si une femme atteinte de violences conjugales, les policiers ne prennent pas ça au sérieux, moi c'est comme... ça

m'est arrivé et puis, c'est des inconnus. Qu'est-ce qu'ils vont faire pour moi? Alors je ne me suis jamais plaint.

540           Sauf une fois, quand j'ai pris l'autobus il y a assez longtemps, que j'ai appelé tout de suite et la personne au téléphone a dit : « Oh mais je connais ce gars-là, il n'est pas comme ça! » Je viens de vous dire quelque chose, je comprends que c'est votre ami ou je ne sais pas c'est quoi mais à moi de le dire qu'il n'est pas comme ça, je ne sais pas. C'était la seule fois où je me suis plaint.

545           **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

J'en déduirais donc qu'il y a un manque de confiance au point de départ qui s'est comme trouvé renforcé par l'expérience que vous avez eue. Je pense que Judy voudrait poser une question.

550

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

555           Oui, c'est un peu la même question. Évidemment, c'est plus difficile de porter plainte. L'exemple que vous avez donné, on le comprend. Et aussi j'ai lu votre mémoire, contre les agressions que vous avez subies par des individus sur la rue qui disparaissent quelques minutes plus tard. Mais il est possible d'exercer des recours contre les institutions, puis les entreprises que vous avez mentionnées aussi. Disons à titre d'exemple, la Commission de la personne, est-ce que vous y avez pensé?

560           **Mme NAFIJAH RAHMAN :**

565           J'ai, par exemple, pour mon CA, c'est ma directrice et je la connais. Moi je penserais plutôt que c'est la conscience collective. Ce qu'elle m'a dit c'était, je sais que ce n'est pas méchant, mais disons que c'est une autre personne qui ne la connaît pas et qui a vécu ça... Moi c'est ma directrice, je la connais. Mais sauf qu'avec tout mon vécu je peux savoir qu'elle a des

préjugés. Comme moi d'ailleurs, j'ai des préjugés. Mais je fais en sorte de me dire à chaque jour : « Qu'est-ce que tu fais? Est-ce que c'est correct? ». Je me juge avant d'émettre des choses. Ça serait ça.

570 Et je pense qu'aussi c'est à la collectivité de prendre conscience qu'il y a cette espèce de supériorité comme quoi... « Avoir su que j'aurais pris des conseils beauté d'une femme voilée! », ça, ça veut dire qu'une femme voilée, c'est une femme qui ne sait pas beaucoup de choses, qui ne prend pas soin d'elle, qui n'est pas apte à juger, et cetera. Ça, ça veut dire qu'il faudrait qu'il y ait des mécanismes dans les organismes communautaires où on prendrait, je sais pas, des  
575 cours sur ça.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

580 Oui, avant de passer, j'aimerais juste mentionner que j'ai lu votre document ce matin et j'étais assez émue. Ça témoigne vraiment de la profondeur de l'humiliation et de l'atteinte à la dignité que vivent les personnes qui sont victimes de discrimination.

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

585 Et je me dis, moi, je suis éduquée. Les personnes qui ne le sont pas... Puis, moi je peux parler, j'ai des alliés avec moi avec le parcours que j'ai fait. Mais il y a beaucoup de personnes qui n'ont pas ça. Surtout dans les communautés anglophones minoritaires qui n'ont même pas accès à la langue, à tous ces services. Alors, il faut remédier à ça.

590 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Je pense qu'il y a monsieur Thuot qui voudrait...

595

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Oui, merci. Je sais plus ou moins comment formuler ma question parce que c'est en lisant votre texte, il y a déjà des aspects...

600

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

Avec plein de fautes. Je m'excuse, j'ai tapé jusqu'à 4h du matin.

605

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Ah non, non, ça j'ai pas noté. Déjà des éléments qui ont été soulevés par mes collègues; moi ce qui m'a interpellé, c'est entre autres votre expérience dans un organisme, vous venez d'en faire référence. Je comprends que vous ne souhaitez pas mentionner l'organisme mais est-ce que vous pouvez au moins nous dire c'est un organisme communautaire?

610

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

C'est un organisme communautaire famille/femmes.

615

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

O.K., et vous êtes vous-même administratrice de cet organisme? Vous êtes membre du CA ?

620

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

Oui.

625

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Quel est le niveau disons de sensibilité par rapport à la diversité, à la discrimination dans cet organisme-là?

630

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

C'est dans la petite Bourgogne. On a une grosse diversité, une des plus grandes diversités. Y a des gens du Bangladesh, y a des gens de partout vraiment parce que c'est proche du centre-ville, alors il y a de l'immigration et tout ça. Pour être honnête, moi je ne suis pas inquiète pour ma directrice, mais je suis inquiète c'est le fait que ça n'a pas été réfléchi. Comment, cette phrase que je viens de dire, va être ressentie?

635

Et souvent je le vois, ce n'est pas juste là-bas, y a beaucoup de places où souvent on pose cette question : « oh mais tu parles bien le français! » Moi je ne connais pas autre chose, ma langue je la parle plus mal que le français.

640

Alors qu'est-ce que, c'est des agressions passives. C'est comme, parce que peut-être à cause de tout le vécu que moi j'ai en tout cas, je me sens comme de plus en plus je me dis, je suis fatiguée de donner des raisons pourquoi je parle bien le français. Tu sais, quand je suis arrivée tout bébé, que je suis allée au primaire, au secondaire, puis j'ai fait tout ça, c'est pour ça que je parle bien le français. Je n'ai pas besoin de donner de justification, si tu veux savoir pose la question : « En quelle année tu es arrivée? Est-ce que tu es née ici? » Là tu vas savoir, tu auras cette réponse que je suis d'ici.

645

« C'est quoi, qu'est-ce que tu aimes faire? » et souvent on se sent déchiré entre notre identité, parce que moi j'ai plusieurs identités et j'ai appris à être fière, après longtemps d'accepter toutes mes identités, mais avant j'avais honte de cette identité. J'aurais souhaité ne pas avoir la peau brune parce que ça me dérangeait, parce que j'avais toujours besoin de me justifier de tout ça.

650

655

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Est-ce que t'avais autre chose ?

660 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Oui, ben toujours dans cette suite-là, ces commentaires, ces micro-agressions, elles surviennent dans l'organisme ou dans l'interaction, les relations entre l'organisme et puis la ville de Montréal, la population locale, et cetera. J'essaie de voir...

665

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

J'ai entendu par d'autres personnes comme ne s'étant pas senties les bienvenues. Mais y a beaucoup de personnes différentes, même dans les gens du Bangladesh. Y en a qui se sentent plus bienvenues, d'autres qui se sentent moins bienvenues. C'est peut-être dans l'interaction et c'est tout.

670

Je dirais vraiment que c'est venu me chercher, c'est resté longtemps avec moi parce que je me suis dit que je suis à une place où cette question ne devrait pas exister. Puis si ça existe, ce n'est pas une question, c'est un commentaire. Puis, je me dis moi je travaille dans le milieu, je dois faire attention à ne pas avoir ça contre les autres, n'importe qui. Et c'est ça ma réflexion, on doit sensibiliser nos organismes communautaires, nos organisateurs à cette sensibilité.

675

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

J'allais là, vous m'ouvrez la porte. Deux choses, vous avez parlé tout à l'heure de gens de la communauté qui est la vôtre, dans un jardin communautaire j' imagine, et la difficulté de comprendre les règles. Parce que, bon pour nous, comme on regarde les compétences de la ville et comment pointer des barrières systémiques, est-ce que vous voyez une façon d'une part, de traduire plus simplement des consignes dans ce genre de lieu? Parce que plus tôt, on nous a

680

685

parlé d'un jardin communautaire comme d'un lieu de rapprochement entre les gens et quand on en bannit un d'un arrondissement, on coupe quelque chose de la vie et de la possibilité de faire des contacts. Est-ce que vous avez des suggestions à faire ?

690 **Mme NAFIJAH RAHMAN :**

Moi ce que j'ai vu, j'ai fait pour deux jardins une traduction à l'AGA. J'ai fait l'interprète à l'AGA, puis traduction écrite pour les règles et ça marche. Parce que la conscience, qu'est-ce qui arrive, c'est que quand la personne lit quelque chose, elle se sent obligée de l'appliquer. Et  
695 quand on est capable de comprendre sans aucune ambiguïté, ça vient, c'est plus facile.

Comme, par exemple, j'ai pensé, je passe souvent dans les quartiers, dans mon quartier, c'est écrit « pas de poubelles ici ». Y a beaucoup d'anglophones dans la petite Bourgogne, des allophones et des unilingues. Alors des francophones y en a, mais sauf que si on mettait une  
700 image de poubelles avec un pictogramme, ça aiderait beaucoup.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

L'autre chose pour laquelle vous m'ouvriez une porte, vous avez dit il y a un vrai besoin  
705 de sensibiliser. C'est quelque chose qui revient souvent. Les gens nous parlent de la nécessité d'une campagne publique, ambitieuse, à grand déploiement pour la ville de Montréal, qui fasse état de la fierté de la diversité de sa ville. Est-ce que vous pensez que c'est une bonne idée ?

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

710 Ah oui, et dans ça y a beaucoup de choses que j'ai à dire. Je veux dire, il faut que ce soit une vraie fierté, ce n'est pas juste des images. Moi je suis fatiguée qu'on me tire de gauche à droite, je sais ce que je représente surtout ce foulard sur la tête, la couleur de peau et je suis consciente de ça. Et je choisis parce que je suis consciente. Mais ce n'est pas tout le monde qui  
715 sont capables de choisir parce que des fois ça a l'air très gros, et c'est bien tout ça. Mais en

réalité c'est juste un jeu. Ça ne doit pas être un jeu, ça doit être quelque chose de vrai incluant tout le monde. Ceux qui devraient être là, qui ont besoin de donner la parole aux gens qui vont représenter. Ce n'est pas juste une personne dont ça fait leur affaire.

720 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Ce n'est pas de l'étalage.

725 **Mme NAFIJAH RAHMAN :**

C'est ça. Et j'ai vu comme je voyais les pubs de campagne « allez en région » avec une femme en voile. Une femme en voile ça se fait agresser ici à longueur de journée, en région qu'est-ce qu'elle va faire? C'est vraiment ridicule, quand on nous dit « pas de voile » et là on met une femme en voile pour les régions.

730 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Au fond ce que vous nous dites, c'est qu'il faut que ces publicités-là représentent et mais même temps produisent de l'empowerment pour les gens.

735 **Mme NAFIJAH RAHMAN :**

C'est ça. C'est ça.

740 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Parfait, merci. Je n'ai plus de questions.

745

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

750 Je pense que ce vers quoi, enfin, vous nous guidez, parmi autre chose, c'est le fait de, effectivement, non seulement là c'est un moyen au niveau d'une campagne de sensibilisation qui soit réelle et authentique, d'autres nous ont parlé d'événements, d'établir le dialogue sur une base plus authentique. C'est autant de choses qui, en quelque sorte, reconnaissent la différence et la valorisent.

755 Mais en même temps, est-ce que ça n'a pas de limites? Je veux dire, est-ce que c'est seulement au niveau de la prévention? Est-ce qu'il y a aussi à regarder d'autres aspects où vous vous sentez protégée? Parce que là on dit souvent quand on parle des lois qu'il y a la promotion des droits et la protection des droits. Est-ce que vous sentez le besoin, au-delà du fait que par exemple les structures de protection des droits vous n'y croyez pas, mais est-ce qu'il y a moyen, est-ce que selon vous il y a des moyens de renforcer ces systèmes de protection des droits pour  
760 qu'elles répondent à vos besoins?

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

765 Moi je dis c'est la représentation. Quand tout le monde sera représenté, plus avec l'âge, là je vois des choses. Quand je n'étais pas mère, j'avais pas les mêmes consciences. Quand j'étais une jeune fille, c'est pas la même chose qu'être adulte, c'est pas la même chose qu'une mère et ainsi de suite. Alors nos besoins, si on veut savoir, bien il va falloir avoir tout le monde. Si par exemple on a des lois et puis que c'est contre la femme voilée, ben si elle n'est pas là pour dire de vive voix ce qu'elle est au Québec, ce n'est pas une bonne loi. Alors il faudrait avoir tout  
770 le monde pour qu'il puisse y avoir de la cohésion.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

775 Merci infiniment. Parce que la représentativité, la représentativité réelle, pas de paternalisme. Merci d'être venue partager avec nous.

**Mme NAFIJAH RAHMAN :**

C'est ça. Bonne soirée!

780 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Bonne soirée à vous. Maintenant je vais appeler Mme Idil Issa de Paroles de Femmes.  
Bonsoir.

785 **Mme IDIL ISSA :**

Bonsoir, merci beaucoup. Je vais parler en anglais si vous me permettez, mais je comprends parfaitement le français. So if you ask me questions, I can understand.

790 Okay. I would like to thank you for allowing time for me to speak about an issue that is close to my heart. Currently, Muslim women in this great city of Montréal are experiencing a crucible over ten years in the making.

795 We pride ourselves on living in a meritocracy where anyone with the skill and drive can make their dreams come true. But we must now acknowledge that we have fallen short of this ideal. With the introduction of Bill 21, a law which prevents citizens from communities from occupying positions of authority. We are witnessing systemic discrimination and practice.

800 Born and raised in Canada, I remember being taught stories of the head tax applied to Chinese immigrants. And that Jewish and black people were once unwelcome at our great educational institutions.

805 I read these stories with the completeive mean that the distance of time and the judgment of history afforded me. But I have now come to understand that the racism of generations past has not been eradicated.

It has mutated and rebranded but it has not, unfortunately, been stamped out.

How great can our City ever become while some of us are systematically discriminated against? What is the value of the success of our City if not everyone shares in it?

810 While systemic discrimination persists, we cannot obtain our objective of being a just society where each member has equal opportunity to fulfill their potential.

815 When the GDP increases in ten with homelessness, we have not obtained this objective. When our unemployment decreases where Muslim women are still denied work, we have not obtained this objective.

When shooting deaths decrease, but a black man is still targeted, we have not obtained this objective. In other words, our success must be measured intersectionally.

820 I am not equipped or qualified to enumerate all of the ways in which the negative repercussions of systemic discrimination can be remedied. I have cobbled together my presentation today with spare time, snatched from a packed schedule, including full-time work and various volunteer positions.

825 What I would like to encourage those of you in municipal government to avoid, is passing this issue like a hot potato, neglecting to fulfill your duty because your demand is not within your jurisdiction.

830 While Bill 21 may be provincial law, its effects are being felt by citizens of this great city. It is your moral duty and also the responsibility of your Office to counter this law and any other law which by intent or effect, excludes Montrealers from full participation in all the city social goods.

835 It is also your duty to support those experiencing systemic discrimination as a result of this law. One initiative, which I can suggest, is funding for internship programs supporting affected Montrealers.

Examples are the most powerful tools we have to create change. Seeing citizens from affected communities employed through internships will help to change our perception of what is possible.

840 Sometimes, it takes one glimpse of someone who resembles you, in a position of authority, to change a child's conception of what is possible. I believe that an internship program which places young Montrealers from affected communities in the halls of power, would be a positive first step.

845 A second suggestion, is just striving to make City Hall as diverse as the population of this city. While I don't know if outright quotas would work, we should introduce a measure to peg the diversity in City Hall to the diversity of the city itself. Just as countries pegged their currency to the US dollar.

850 While we may not achieve an exact match based on all constitutionally protected classes, for example race, gender, sexual orientation and disability, we should set an outer limit of how much we will allow diversity to vary in relation to the diversity of the population at large.

855 For those of you who are international political economy nerds as I am, we should peg the diversity in City Hall to the diversity of the city at large within an acceptable band of deviance and trigger the release of funds to address under a presentation, if we dip below a certain level.

860 Just as spending a foreign currency reserve is sometimes necessary to maintain a stable exchange rate, tracking of these metrics might be accomplished through a voluntary annual report card or self-evaluation exercise.

865 In other words, leaving aside political economy references and making my point clear, we should create a diversity and inclusion fund, which will be triggered if levels of diversity within City Hall dip below the levels within the general population, within an accepted band of deviance.

These funds would be used to address under-representation, and create possible solutions, such that the under-representation in the future is linked solely to inclination and not exclusion.

870 Finally, I would like to issue a challenge to those of you steering this consultation to its final days. Sometimes it is said that the end of a process is also found in its beginning. This consultation was sparked by outrage at the lack of diversity in our City Hall. Symbolic of the power invested by citizens of Montréal.

875 We must remember this beginning now. While certain classes protected by our constitution had been, were represented during these hearings and during this process, let us not forget that the most marginalized downtrodden and needy members of our society may not be able to advocate on their own behalf, this does not mean that no need exists.

880 In other words, we must make sure that the findings of this consultation are intersectional.

When recommendations to address concerns raised by members of Montréal's differently able communities are raised, our members of this community who are also people of colour included, when recommendations to address concerns raised by members of Montréal's LGBTQIA community are raised, are LGBTQIA people of colour also consulted?

885 When recommendations to address concerns raised by members of Montréal's faith communities are raised, are members of colour from these communities also heard?

890 If there is no intersectional lengths applied; this consultation and its findings will lack the potency it would otherwise have in addressing the problems of today and tomorrow.

The findings and recommendations of this consultation must be intersectional to be of any use at all.

895

And finally, we cannot develop a list of recommendations without addressing the elephant in the room, the rise of Islamophobia. We can credibly address systemic discrimination in Montréal without answering the pleas of Muslim women waking up to threats of intimidation in their mailbox in the morning.

900

Suffering from street harassment and being denied jobs for which they are qualified, the pain and exclusion felt by the least of us should be the concern of all of us. The low participation of Muslim women of Montréal in this process is not a sign that all is well, it is proof that we are under water. Thank you for your time.

905

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci beaucoup madame Issa. Je sentais jusqu'à quel point vous portiez ça profondément. On est très contents que vous soyez venue nous parler notamment de la situation des femmes musulmanes. Nous avons remarqué dans notre consultation, la difficulté qu'on avait eu à les atteindre malgré nos efforts. On n'était pas, comment je pourrais dire, on se doutait bien du poids de la Loi 21 sur leur désir d'aller raconter un certain nombre d'incidents qui leur arrive à la suite de ça.

910

915

Est-ce que mes collègues ont des questions qui vous brûlent les lèvres? Oui, Judy?

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

One question to ask you. You mentioned it was the duty of the City to counter la loi 21. How would you like the City to counter the law?

920

**Mme IDIL ISSA :**

I think that the City should take any means at its disposal, any resources, any clout as well, any weight that it holds in terms of its position as a major City in Canada to show leadership,

925

930 moral leadership. I think that on the federal stage, there has been a lack of leadership on this issue and integrity. If we look at the last election cycle and the incidences of blackface, I think there's an opportunity for the municipal level to really take the lead on this issue, and I think that it's going to be important, not only for the people concerned and affected by these discriminatory laws, but also for the City itself.

935 This world is only getting more diverse and I think that the ones who will head into the future, the most prosperous, will be the ones who are more able to deal, healthily and capably, with diversity. So I think it's not only an interest of Montrealers from diverse backgrounds, but it's also in the interest of Montréal itself to be a leader on this issue going into the, continuing into the 21<sup>st</sup> century.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

940 Habib, avez-vous une autre question? Moi j'avais une question. Avais-tu une question? Vous avez parlé de la nécessité d'un plan sur la diversité à Montréal, pouvez-vous élaborer là-dessus?

**Mme IDIL ISSA :**

945 Yes, it's just an idea I had. I think that, as I mentioned, I don't know if quotas would work. The genesis of this consultation was the lack of diversity at a political level in City Hall. While I don't think outright quotas would be helpful, I do think that becoming more familiar with the metrics of what the makeup of City Hall, both at a staffing level and on a political level is, would help.

950 So, at the very least, to evaluate the issue and to have maybe an annual report card on it, and I suggested also allocating funds to address a lack of diversity if there is any gaps that are seen. So, I mentioned a band of variance so the idea that there is a certain level of diversity within the population at large, and to look at the makeup of City Hall and say « okay, what is an

955

acceptable variance from what is going on in the population at large? » Maybe a 10%, maybe a 20% and to allocate funds to address any major variances maybe, 50%. I'm just throwing out numbers. So that those funds could be allocated to make sure that if there is any gap within a certain part of City Hall, that that gap is only related to inclusion like people from that community aren't necessarily interested in occupying those positions, not due to exclusion.

960

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Et à ce moment-là, l'utilisation des fonds que vous venez de mentionner, j'essaie de m'imaginer comment on peut l'utiliser. Avez-vous des exemples? Et ça serait pour stimuler des candidatures, pour aller plus loin? À quoi vous pensez ?

965

**Mme IDIL ISSA :**

Absolutely. I mentioned in internship programs. I think that a lot of these professional positions require a pipeline. So setting up a pipeline, so tracking young people from CÉGEP through to university, making them aware that these positions exist, you know internship programs would be helpful. Fostering maybe a specific hiring drive, that could also be something as well. These are the specific of exactly how the funds could be used. It's something that could be ironed out, but I do think having some sort of envelop dedicated to making sure that the variance between what's going on at City Hall and what's happening in the general population, isn't too out of whack.

970

975

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Judy?

980

985

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

990 Along those lines, essentially, what you're preponing is a positive initiative as opposed to  
obligatory quotas? Is that it? That's what you think would be a much more positive way, and  
perhaps also touch along the question of intersectionality also that you mentioned. Is that, I am to  
understand that, that's what you're preponing?

**Mme IDIL ISSA :**

995 Absolutely. I think that even just on a personal level, I never like to think of myself as a  
diversity hire. You know, I wouldn't want to think of myself as that. So, I think leveling the playing  
field in a way, creating opportunities for people from diverse backgrounds to gain the skills that  
would make them qualified to enter some of these positions is the idea, as opposed to just having  
1000 a quota. I think that often times, people, let say from indigenous backgrounds, or African  
Canadian backgrounds, some of the young people don't have exposure to some of the tools that  
they might need, but had they been, they would be perfectly qualified to enter some of these  
positions. So, I think that internship programs are just something that I could think of off the top of  
my head. But I think that, that would be an interesting way.

1005 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

C'est bien. Merci beaucoup de votre contribution.

**Mme IDIL ISSA :**

1010  
Merci.

1015

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Bonne soirée. J'appelle maintenant, avant la pause, M. Fabrice Fotso. Nous aurons droit à un power point?

1020

**M. FABRICE FOTSO :**

Exact. Merci pour la présence, je suis nouveau dans ce contexte donc je ne maîtrisais pas très bien le protocole. Donc j'y étais la dernière fois pour me familiariser un peu donc je n'ai pas envoyé de mémo, mais j'ai quand même préparé une petite présentation afin d'être un peu moins dans ma zone de confort, bien que j'y suis un peu tout le temps.

1025

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Et augmenter la nôtre surtout!

1030

**M. FABRICE FOTSO :**

Non, non surtout pas! Donc, une fois de plus merci de l'opportunité de participer.

1035

Donc, bien je suis Fabrice Fotso, je vais présenter aujourd'hui en tant que citoyen, en tant qu'entrepreneur en innovation sociale et aussi fondateur d'une startup BantuFin.

Donc, pour nous mettre un peu dans le contexte une fois de plus de la chronologie de comment est-ce que je me retrouve ici, c'est dans le cadre de mes démarches d'entrepreneur que je rencontre plusieurs personnes, vu que je suis dans un prototypage, et deux personnes me font part de cette consultation en cours. Donc j'y prête attention, je m'y joins et je trouve que c'est très pertinent, très intéressant. Fait que j'en profite donc également pour donner mon opinion par rapport à ce qui se passe.

1040

1045

1050 Donc très rapidement vu que je ne suis pas familier avec le contexte, j'ai essayé de suivre un schéma assez classique, mais je souhaitais quand même déjà indiquer, ce qui m'intéressait assez c'est cette partie. Parce que c'est vrai qu'il y a beaucoup d'opinions qui sont fournies, mais je suis un peu là dans le cadre de la solution un peu. Un peu plus. Je pense c'est comme entrepreneur en innovation sociale. Donc j'ai rapidement senti que j'avais peut-être ma place dans ce qui se faisait.

1055 Ça peut se projeter aussi là-haut? Bon, parfait.

Donc c'est dans ce contexte donc que pour moi, déjà la première partie, c'est un peu comprendre. C'est là où je mets un peu mon chapeau de citoyen aussi et tous les autres. Et ce qui m'accroche là un peu c'est constructif.

1060 Donc, je reviens un peu sur ce que j'ai vu comme documents, je pense qu'il y a des beaux travaux qui ont été faits, beaucoup de documentation. Je n'ai pas eu le temps de toutes les lire, mais le résumé était très pertinent pour au moins la démarche que je souhaite mettre en avant. Et je pense quand même que ce qui est sorti c'était trois éléments que j'ai trouvé très pertinents au niveau de la problématique. Y a les causes transversales, une mécompréhension de certains éléments, des biais et des processus. Donc je pense là-dessus, même dans mes démarches, je trouvais que c'était assez pertinent.

1070 Ensuite, on a les thèmes les plus abordés où on parle de l'emploi, de logement et lutte aux inégalités. Fait que dans ma petite tête d'entrepreneur en cours et de quelqu'un qui travaille un peu sur la thématique, je sentais qu'il y avait une zone où toutes ces problématiques se regroupent. Si on le voit de façon très transversale, un peu.

1075 Et c'est là que je veux faire le prochain point. Et aussi les définitions je pense que c'était important qu'on parle de racisme systémique. Ici ce que j'ai trouvé assez intéressant, c'est cette attitude n'est pas toujours intentionnelle. On s'entend là-dessus, ce qui est assez parfait. Mais y a

1080 quand même aussi un article qui a été publié récemment, je pense en juin dans le journal *Le Devoir*, « Devrait-on surveiller ceux qui surveillent notre crédit? » Et là, on parle des gens d'Option consommateurs qui, mentionnent entre autres, ça c'est par rapport au score de crédit aux entreprises telles qu'Equifax ou TransUnion, à la base les informations de crédit qui doivent servir à une personne, institution qui veut prêter de l'argent, c'est légitime, mais ce qu'on a vu et qu'on voit, c'est qu'on utilise les données en matière d'assurance pour les risques d'assurés, mais également en matière d'emploi et de logement. Donc peut-être que ce n'est pas toujours intentionnel, mais plus tard je reviendrai sur le point. Donc c'est au niveau de l'emploi et de ces autres éléments là.

1085  
1090 Parallèlement, aussi lorsqu'on parle discrimination systémique aussi, un autre élément que j'ai bien apprécié dans la définition qu'on a pu partager, c'était aussi le fait qu'on parle des modèles organisation pratique institutionnelle qui ont des effets préjudiciables. Donc, j'en reviens encore au même article qui est très intéressant aussi dans le journal *Le Devoir*, où est-ce qu'on mentionne entre autres le manque de redevabilité de certaines de ces compagnies entre autres. Donc, qui? Habituellement, ce n'est pas toujours exact ce qu'on a comme information là-dessus. Et ce n'est pas redevable envers tout le monde, d'une certaine manière.

1095 En gros, des modèles organisationnels qui peuvent être préjudiciables et assez souvent dans les démarches que je fais ou dans le travail que je suis en train de faire en tant qu'entrepreneur, ça touche qui ? Des nouveaux arrivants, des populations sous-desservies, des minorités qui n'ont pas souvent assez d'informations.

1100 Donc, pour pouvoir être évalué comme il faut. Et si on remonte on voit que ça peut, qu'il peut y avoir aussi plein d'autres choses. Et, bien que ce ne soit pas voulu. Et ces personnes habituellement, bon le service habituel c'est peu équitable, peu pardonneur aussi parce que la traçabilité ça prend du temps. Des fois avec une carte crédit ça te colle pendant un bon bout sur le dos. Des informations négatives et souvent aussi très peu de clarté par rapport à qu'est-ce qui est utilisé, qu'est-ce qui est mis en valeur, comment est-ce que c'est documenté, surtout  
1105 lorsqu'on vient d'arriver ou surtout lorsqu'on n'est pas familier avec ce qu'il se passe.

1110           Donc, ça me revient un peu et je pense que c'était pertinent. J'ai eu à participer à quelques-unes de ces ACC mais on peut voir aussi que c'est quand même ressorti lorsqu'on parlait en matière de logement, enquête de crédit. Et c'est là où moi aussi dans ma démarche c'est l'un des points qui m'avait marqué à pousser le projet dont je vais vous parler plus tard. Ce n'est pas balançable, O.K. Y a es gens qui se font refuser un appartement parce qu'ils ont un mauvais score de crédit. Mais ils ont un mauvais score de crédit parce qu'ils ont passé leur temps à payer leur loyer. Donc c'est un peu l'un des points.

1115           Et je pense aussi tel qu'on l'a vu dans la mention plus haut, tous ces autres éléments rejoignent l'emploi à un certain moment et ça rejoint aussi certains éléments d'inégalités, de lutte contre l'inégalité.

1120           Donc ça c'est un peu le contexte par rapport à la problématique, si on veut comprendre un peu ma façon de voir un peu et de comprendre où est-ce qu'on en est. Pour moi, je pense quand même qu'il y a matière de discrimination un peu systémique. Tout le monde ne le comprend pas nécessairement, mais entre les... ça se joue là. Il y a quand même une partie à travailler dessus.

1125           Donc nous, notre startup, ma startup BantuFin, ce qu'on fait on est un filtre à impact social, on a été reconnu par la Fondation Montréal Inc. à l'école des entrepreneurs du Québec de Montréal, fait que je fais partie de la Coop, StartupFuel!. C'est juste pour démontrer qu'on a un certain niveau historique. On est en prédémarrage mais on y travaille.

1130           J'ai une demande de brevet en cours par rapport à l'initiative que je développe et présentement on a quelques partenaires déjà du milieu qui estiment pertinente la démarche qu'on veut faire à travers ce qu'on veut développer, qui est quoi? Nous développons une plateforme de réputation financière qui a pour but de permettre aux personnes de consolider leurs engagements, le paiement dispersé dans différentes sources. Les normaliser, les contextualiser, les exposer afin que les entreprises et les partenaires puissent développer un score de confiance financier personnalisé à leur cas d'utilisation. En gros, quelque chose

1135

d'alternatif, de middle ground qui peut faire du sens, que tout le monde peut comprendre et qui peut être pertinent dans la vie de tous les jours.

1140 Et là-dessus, on est en passage vers un deuxième prototypage. Et, c'est un peu là où viennent mes rencontres avec des personnes qui me font part de la pertinence de ce qu'on veut développer. Les impacts, où est-ce qu'on veut, qu'est-ce qu'on pense. Je vais aller rapidement parce que je vois le temps qui s'incline.

1145 Trois éléments que je pense y rejoindre, c'est vraiment aider les gens à améliorer leur capacité, leur pouvoir d'agir avec un score qui est simple. Ça veut dire qu'on a un peu plus de pouvoir. T'as un mauvais score de crédit, oui, mais est-ce que tu peux démontrer que t'es mieux?

1150 Créer un marché aussi parce qu'il y a beaucoup de PME aussi qui n'ont pas nécessairement la possibilité de négocier ou de rentrer dans certains marchés avec des personnes. Parce que le score de crédit quand tu le demandes c'est 15 piastres à chaque fois. Fait qu'il y a des gens qui peuvent aussi vouloir offrir des plans de paiement à certaines personnes dont on parle qui n'ont pas accès.

1155 Et finalement permettre aux gens de négocier un peu leur score d'une certaine manière. On pourra revenir là-dessus.

1160 Maintenant, d'où vient le lien un peu. C'est là où vient ma troisième casquette mobilisée parce que je pense qu'il y a des champs de compétences où il pourrait y avoir l'opportunité de collaborer avec la ville sur plusieurs éléments, notamment le logement ou d'autres aspects. Donc, ici, du même document, c'est les champs de compétences de la ville que j'ai pu avoir.

1165 L'un des premiers éléments, je pense, en termes de logement. La proposition ou du moins dans le cadre de ce que je fais comme démarche, l'idée ce serait de voir dans quelle mesure, à travers les réalités qu'on découvre de cette possibilité de discrimination systémique

issue d'un score de crédit traditionnel pas très conciliateur, disons-le comme ça. Et ce qui serait possible pour moi, bien à travers ma proposition, c'était de travailler avec l'Office municipal de l'habitation de Montréal afin de voir dans quelles mesures est-ce qu'on pourrait travailler pour intégrer notre plateforme, éventuellement bâtir une nouvelle relation pour les clients ou des résidents. Donc ça c'est une piste de chemin que je regarde.

1170

Une autre piste de chemin qu'on avait initialement qui était relié à l'entrepreneuriat et aussi à l'emploi, c'est que je pense qu'en tant entrepreneur c'est quelque chose de très pesant aussi, lorsqu'on va pour demander des financements, y a toujours le score. Et y a pas avant un historique autour.

1175

Donc, qu'est-ce qui pourrait être fait? L'idée ce serait de voir comment est-ce que les partenaires de la ville, parce que je pense que la ville est impliquée et soutient certains organismes dans l'entrepreneuriat qui donnent des fonds. Est-ce qu'il serait possible de considérer une certaine valorisation d'une approche un peu alternative comme celle-là qui permettrait, non pas d'éliminer l'ancienne, mais de créer une option additionnelle. À voir un peu avec les partenaires de la ville qui travaillent dans cet élément.

1180

Et bien sûr, lutte contre les inégalités, ce n'est pas juste le loyer qu'on utilise tous les jours. On parle de quelque chose d'alternatif adapté à la réalité de chacun. Est-ce que le pouvoir d'influence de la ville peut permettre d'attirer les gens comme Hydro Québec, d'autres éléments qui font partie de la vie des gens de tous les jours et qui ont une certaine valeur, mais qui peuvent se noyer dans la grosse masse et être préjudiciable pour eux dans leur vie de chaque jour.

1185

Donc, c'est un peu dans cet élan, je vois qu'il me reste trente-quatre secondes, donc c'est un peu ce que j'ai dit tout à l'heure, l'ambition c'est de voir ou du moins de proposer. On est dans une deuxième phase, on est en train de mobiliser des partenaires. En tant qu'entrepreneur, ce n'est pas facile d'avoir les portes ouvertes, c'est certain. Tout plateau pour pouvoir établir des

1190

1195 relations pertinentes, comme je pense dans ce cas-ci, il y a l'opportunité de connectivité, donc c'est dans ce sens.

Je pense que les compétences de la ville pourraient nous permettre un éventuel maillage dans le cadre de cette forme de discrimination systémique issue du score de crédit traditionnel, si je puis m'exprimer comme ça. Donc je vois que je suis rendu à dix minutes, donc je vais peut-être m'arrêter.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1205 Vous performez bien. Vous avez dix secondes seulement de délai. Écoutez, moi je trouve ça très intéressant, mais je vais mettre peut-être spontanément quelque chose en perspective. Je trouve que la solution que vous privilégiez, c'est-à-dire que vous proposez, pas que vous privilégiez, rejoint des préoccupations d'innovation. C'est un terme qui revient beaucoup depuis hier et que je trouve extrêmement excitant. On cherche des alternatives aux moyens traditionnels qui, en quelque part, privent certaines personnes d'un accès égal, c'est-à-dire qui les pénalise d'iniquité dont on a parlé dans le cadre de l'accès au logement, de score de crédit, toutes les préoccupations que vous avez.

1215 C'est clair par exemple pour moi, et je pense pour mes collègues, que ça ne saurait être l'objet d'une recommandation de quelque chose de privé. C'est-à-dire d'une, comment je dirais, d'une proposition à la ville de Montréal, d'un arrimage ou d'un partenariat avec un organisme quelle que soit la noblesse des idéaux, l'éthique et ainsi de suite. Donc ça je veux que ce soit comme clair.

1220 Cependant, en même temps, vous avez partagé avec nous ce qui est une proposition et l'entrepreneurship par définition se nourrit aussi de l'originalité de l'offre qu'elle présente. C'est pour ça que je voulais d'abord vous dire : je trouve ça extrêmement intéressant mais c'est clair, selon moi, qu'on ne pourra pas comme solution, c'est-à-dire comme recommandation, proposer

1225 à la ville de Montréal un partenariat avec BantuFin. On pourrait dire : « voilà il y a des alternatives qui nous ont été proposées qui selon nous pourraient être soumises à la discussion », mais...

**M. FABRICE FOTSO :**

1230 Je suis entièrement d'accord, je pense que dans cette perspective c'est d'initier quelque chose. Mon ambition, ici, je pense, je comprends que vous n'êtes pas décideurs pour... Si je comprends bien votre position, de clarifier ma vision. L'idée ici c'est de le positionner en disant on est en réflexion.

1235 Y a des choses qui s'y passent, éventuellement initier quelque chose. Parce que le revers aussi de la chose en tant qu'entrepreneur d'une part, si je délimitais... En tant qu'entrepreneur, déjà c'est un business model qu'on connaît, quand on y rajoute de l'innovation, qu'on y rajoute du social, rencontrer quelqu'un dans une institution telle que la ville pour réussir à faire comprendre la pertinence de la chose serait très délicat et assez complexe.

1240 Maintenant, l'idée ici ce n'est pas de prendre la décision qu'on vous dit, mais c'est d'initier le fait, comme vous avez dit, il y a des choses qui s'y passent, peut-être vous pourriez y regarder. Possiblement, c'est pertinent et pour moi je pense ça pourrait être tout aussi un levier qui permettrait de continuer la démarche. Dans le sens où même en tant qu'entrepreneur ici de l'immigration et tout, y a un ensemble des réseaux, un ensemble de portes qui ne s'ouvrent pas  
1245 facilement. Et surtout dans des problématiques comme celles-là qui sont très délicates aussi.

Et je peux dire quand même qu'au niveau de l'écosystème, oui y a des gens avec qui je discute qui m'ont amené jusqu'ici, donc oui je comprends ce point. Je pense que dans mon esprit, je n'envisageais pas sortir d'ici avec un partenariat.

1250

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Je ne sais pas si mes collègues ont des questions. Non?

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

1255

Oui, j'en aurais une.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1260

Alors vas-y.

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

1265

Notre co-présidente a bien mentionné que les solutions que nous recherchons sont de l'ordre des politiques, de la réglementation, des actions de la ville pour résoudre certains problèmes dont celui de l'accès au logement et tout ce que vous avez signalé. Est-ce que là-dessus, sur la base de vos observations, dans les façons de faire de la ville, est-ce que vous auriez une recommandation à faire à la ville en termes de politique, de règlement, et cetera?

1270

Donc là, je vous pousse volontairement en-dehors de la solution que vous proposez, parce que comme l'a exprimé la co-présidente, il ne revient pas à notre commission de promouvoir un produit mais de recommander à la ville de changer ses politiques et ses règles pour régler un problème social. Vous comprenez un peu notre posture?

1275

Mais en même temps, vous avez acquis une expertise par votre regard, vous avez observé un peu le terrain. Alors partagez-nous un peu ce que vous avez pu observer dans les façons de faire de la ville et qui pourraient être utile à l'ensemble, dans la perspective qu'est la nôtre.

1280

**M. FABRICE FOTSO :**

Oui, tout à fait. D'une part, déjà je voudrais enlever un peu le nuage du produit. Peut-être j'ai tout mis sur le produit. Et si j'enlève le nuage du produit, je pense que l'idée pour moi quand

1285 je regarde la ville c'est, oui peut-être que c'est mon côté entrepreneur, c'est plus quelle est l'opportunité de travailler avec elle, qu'est-ce qu'elle peut faire. Et si je me mets dans ce canevas-là, j'irai, donc si je veux le formuler dans ce sens-là, ce serait éventuellement que l'une des problématiques c'est l'absence du score pour les difficultés avec les enquêtes de crédit.

1290 Possiblement, qu'elle n'a pas législation pour changer ce processus de ces organismes-là, mais pourrait avoir opportunité à travers, par exemple, l'office qui a quand même près de 55 000 logements ou quand même un volume assez consistant, de stimuler une nouvelle approche qui irait éventuellement dans le sens de ce qui est en train d'être développé entre autres par X. Donc, ça c'est une première démarche.

1295 Une deuxième démarche dans le même sens, vu que l'idée aussi, tout se relie, ce serait éventuellement au-lieu de rester juste sur le produit, j'enlève une fois de plus le nuage du produit, ce serait en termes d'entrepreneuriat, l'une des difficultés une fois de plus pour palier à celle-là.

1300 Parce que t'arrives, admettons, si t'arrives ici et t'as juste un an et t'es un entrepreneur, t'as quelque chose, tu veux foncer mais tu vas être calé parce que ton score tu ne l'as pas encore. Et personne ne va te donner aucun sou. Ou ça va être très difficile, mettons-le comme ça.

1305 Mais toutefois, t'es quelqu'un qui vit, t'es quelqu'un qui a des historiques. Donc en maillage avec cette même possibilité qui reste toujours dans la dynamique de ce que la ville fait, le même système pourrait aussi ; et c'est là où vient aussi l'opportunité de voir toutes les autres sphères au sein desquelles la ville influence; comment est-ce qu'on pourrait travailler à développer quelque chose d'assez alternatif, d'assez transitoire qui permettrait justement de balancer un peu la situation.

1310 Fait que moi je le verrais un peu plus comme ça, s'il faudrait enlever le produit et parler en langage des compétences de la ville et où est-ce qu'on pourrait essayer de formuler une

solution alternative. Bien sûr qui reste dans ses compétences et qui peut utiliser son pouvoir d'influence. Donc moi je verrai ces deux éléments-là entre autres. Donc c'est ça.

1315           Donc, ouais, exact, ce serait un peu dans ce sens.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1320           Moi ce que je comprends très très simplement, c'est que vous suggérez que la ville trouve une autre façon de faire du référencement. Quand les gens ont besoin d'avoir un portrait financier ou de ce qu'ils valent pour avoir accès à un logement, qu'on ne fasse pas juste les enquêtes de crédit traditionnelles mais qu'on prenne en compte autre chose. Est-ce que c'est ça?

1325           **M. FABRICE FOTSO :**

1330           Oui, d'une part mais d'autre part aussi, ça c'est l'une des étapes. Mais d'autre part aussi, la ville, c'est une entité qui est très grande. La ville, c'est une entité qui a un impact dans beaucoup des aspects de notre vie. Fait qu'elle peut au-delà de proposer, éventuellement, parce que ce dont je parle, y a des microfinances, y a plein d'autres partenaires qui veulent rentrer autour.

1335           Donc le point ici autour, c'est de dire « oui il faut trouver une solution alternative » mais d'avoir un miroir sur soi et dire « O.K., j'ai un impact dans l'entrepreneuriat, j'en finance, j'ai des logements, je participe, j'ai d'autres compétences au sein duquel, oui, peut-être, j'ai pas pour mandat de faire ce référencement-là, mais au sein duquel je peux être assez catalytique. »

1340           Donc y a la volonté d'avoir cette alternative, mais y a aussi la volonté et peut-être dans ma casquette d'entrepreneur parce que je vois la ville comme... C'est grand, si on rentre dans les compétences y a plusieurs compétences.

1345

Fait qu'en développement social ou en développement économique ou juste en logement, je pense qu'une initiative comme celle-là si elle est faite en partenariat avec la ville et juste l'Office de l'habitation qui a déjà près de 55 000, c'est déjà un paquet assez pour influencer les autres éléments.

1350

En termes de financement pour l'entrepreneuriat, si la ville estime qu'il y a un gap à cause de ce score et décide de penser à une alternative, je pense qu'il y a pas mal de joueurs dans l'écosystème qui reçoivent un certain financement de la ville avant pour le redistribuer à certains entrepreneurs. Donc si elle décide de se dire « O.K., prenons en considération ce gap et formulons quelque chose d'assez organique. »

1355

Je ne voudrais pas que ce soit juste quelque chose qui est en silo parce que c'est ça la beauté de la ville. La beauté, la capacité de faire quelque chose qui sort du silo et qui est un peu plus organique. Donc, oui en effet, je dirais penser à une alternative au sein de laquelle la ville est catalytique et organique, et en partenariat avec d'autres institutions éventuellement. Donc, incluons BantuFin.

1360

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Écoutez, s'il n'y a pas d'autres questions on va arrêter pour la pause, mais on reste quand même avec ce... je pense qu'il y a un espèce d'esprit entrepreneurial qui est en train de s'installer aujourd'hui.

1365

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

C'est la thématique du jour!

1370

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1375 C'est la thématique du jour, mais je pense que l'entrepreneuriat, on voit souvent le côté très business, mais ça peut être le côté très créatif aussi! Je ne parle volontairement pas d'innovation, mais de créativité, qui est quand même l'un des qualificatifs qu'on peut reconnaître au Québec. Alors c'est une façon peut-être de créer une identité venue d'ailleurs, celle d'ici. C'est peut-être d'autres façons.

1380 **M. FABRICE FOTSO :**

Et très super sur Montréal parce qu'on a la possibilité surtout les nouveaux arrivants, ce que je trouve toujours dommage, c'est qu'un nouvel arrivant a beaucoup, c'est déjà un entrepreneur. Il arrive avec beaucoup de choses. Il a un clash et c'est dans ce clash que les idées sont.

1385

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1390 Est-ce que, mon collègue monsieur El-Hage demande si vous pouvez nous laisser le power point?

**M. FABRICE FOTSO :**

Oui, j'ai une version PDF que je vais laisser.

1395

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1400 Bon alors vous avez tout prévu, l'effet de surprise et ensuite... Le marketing n'est même plus subtil! Mais je vous dis merci et puis on va se quitter pour se retrouver à neuf heures moins quart. 20 h 45. D'accord? Merci infiniment.

PAUSE ET REPRISE

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1405

On va reprendre avec l'audition du mémoire du Conseil Jeunesse de Montréal, donc Michael Wrobel et Rizwan Khan.

**M. MICHAEL WROBEL :**

1410

Bonjour. C'est mon collègue du Conseil Jeunesse qui va présenter mais je suis là pour appuyer.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1415

Et vous êtes, Michael? D'accord.

**M. RIZWAN KHAN :**

1420

Bonsoir.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1425

Bonsoir Monsieur. Et vous aussi vous nous avez préparé un petit Powerpoint?

**M. RIZWAN KHAN :**

1430

Oui, absolument! Donc merci beaucoup de nous donner cette opportunité de nous exprimer en présentant le mémoire qu'on a rédigé concernant la consultation. Donc je m'appelle Rizwan Khan, je suis membre du conseil Jeunesse de Montréal. Donc le Conseil Jeunesse de Montréal... Juste un instant.

1435 Donc le Conseil Jeunesse de Montréal est une instance consultative qui a été établie en 2003, dans le but de représenter les intérêts des jeunes de 12 à 30 ans au sein de l'administration municipale puis cela permet d'amener les priorités des jeunes et leurs préoccupations au niveau de l'administration municipale et dans prendre acte sur cela. Et aussi de donner une parole ainsi qu'un plus grand accès aux jeunes au pouvoir décisionnel au niveau de la ville de Montréal.

1440 Donc notre démarche, bien sûr, a débuté au tout début avec la première séance d'informations tenue par l'Office ainsi que les soirées thématiques qui ont suivi par la suite sur la culture, sur l'emploi et le profilage racial et social.

1445 Les recommandations que nous faisons dans ce mémoire sont tirées de plusieurs de nos avis qu'on a rédigés auparavant, dont l'avis « Jeunes autochtones: portrait de la présence des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives de la ville de Montréal et de ses organismes associés; Entrepreneuriat jeunesse, Cité jeune, Participe ! et Montréal et les jeunes dans ce bouillon de culture ».

1450 Donc on a pris une approche intersectionnelle parce que les jeunes se trouvent souvent à l'intersection de plusieurs discriminations et d'oppression, tels que l'âgisme, le sexisme, le classisme, la validisme et les discriminations liées à l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre et le racisme.

1455 En ce qui concerne notre mémoire, on a abordé quatre champs, cinq, pardon, champs d'action. Donc;

- la participation à la vie démocratique;
- l'emploi et l'entrepreneuriat;
- le logement;
- la culture;
- 1460 - et le profilage racial et social.

Donc, quelques statistiques intéressantes en ce qui concerne les personnes qui sont présentes en ce qui concerne les minorités visibles et ethniques au niveau des instances décisionnelles et consultatives de la ville de Montréal.

1465

Donc, en 2014, seulement 6% des personnes sont membres d'une minorité visible, 12% sont membres d'une communauté culturelle et seulement 0.2% d'une communauté autochtone. 6% des personnes sont âgées de 18 à 30 ans et 14% sont âgés de 31 à 40 ans. Donc, ces données nous démontrent que ces groupes de population sont quand même sous-représentés en ce qui concerne les instances de consultation et les instances décisionnelles de la ville de Montréal.

1470

On remarque aussi que la quasi-totalité des instances de la Ville ne possède aucun mécanisme favorisant ou faisant la promotion formelle de la présence des jeunes. Il serait donc intéressant de s'interroger sur la mise en place de facteurs favorables à la présence de jeunes racisés dans ces instances.

1475

Maintenant, en ce qui concerne les obstacles à la participation des jeunes en ce qui concerne la vie démocratique. Selon le document, remixer la cité, la participation citoyenne des jeunes québécois issus d'une immigration, des minorités visibles, le document produit en collaboration avec le conseil permanent de la jeunesse et le conseil de relations interculturelles en 2004 qui est notre conseil homologue en ce qui concerne les questions interculturelles.

1480

Il existe plusieurs obstacles à la participation citoyenne des jeunes en général, mais également des obstacles supplémentaires pour ceux issus de l'immigration et des minorités visibles, ce qui incluse;

1485

- le manque de modèle;
- la ghettoïsation;
- le fossé culturel;
- la discrimination et le racisme;
- et bien sûr le déni du problème par la majorité.

1490

1495 En ce qui concerne les jeunes autochtones, il est très clair que la participation des jeunes autochtones dans le forum public est central pour lutter contre le racisme. Et les municipalités ont un rôle central dans l'intégration à la participation citoyenne des jeunes autochtones, du fait qu'elles offrent des services de proximité à ces gens-là.

1500 Et durant la réalisation de notre avis sur la réalité montréalaise des jeunes autochtones, nous avons réalisé des entrevues et dans ces entrevues, ce qui est ressorti de la part des jeunes autochtones, c'est lorsque ces derniers participent dans les instances publiques des municipalités, ça permet d'identifier, de faire une meilleure identification des enjeux et des problèmes que ces derniers vivent. Et ça permet aussi aux municipalités de trouver des meilleures solutions et de mieux répondre à ces problématiques et on inclut aussi les jeunes dans le processus pour trouver ces solutions.

1505 Donc maintenant les recommandations en ce qui concerne la participation à la vie démocratique:

1510 - Que tous les arrondissements de la ville de Montréal créent un Conseil Jeunesse pour favoriser la participation citoyenne des jeunes, tout en s'assurant de la diversité ethnoculturelle au sein de ceux-ci;

1515 - Que la ville de Montréal, dans le chantier qu'elle entreprend en vue de réserver ou de créer un poste pour les 18-35 ans sur les différents conseils d'administration où elle a un pouvoir de nomination, réfléchisse également à la manière de favoriser la diversité ethnoculturelle au sein de ces instances;

1520 - Que la ville de Montréal compile les données démographiques (âge, genre, origine ethnique) des personnes nommées par le comité exécutif, le conseil municipal et les conseils d'arrondissements des instances décisionnelles et consultatifs de la ville de Montréal, et rendent les profils des membres disponibles annuellement;

- Que la ville de Montréal offre davantage de formations qualifiantes et d'occasions d'implication spécifiquement aux jeunes racisés et aux jeunes autochtones;

1525

-Que la ville de Montréal crée des espaces de dialogue réservés aux jeunes et dédiés aux questions qui touchent le racisme et la discrimination systémiques;

1530

- Que la ville de Montréal encourage par le biais d'outils de communication adaptés aux jeunes racisés et aux jeunes autochtones les différentes opportunités de participation citoyenne offertes aux jeunes au sein de la ville;

1535

- Que la ville de Montréal, à l'instar de la ville de Toronto, demande à Élections Montréal de publier des fiches d'informations sur les processus électoral et les façons de voter dans toutes les langues parlées par plus de 2% de la population montréalaise, ainsi que dans au moins une langue autochtone.

1540

Tel que le conseil interculturel de Montréal le recommande, dans son avis sur la participation des montréalais, montréalaises issus de la diversité à la vie municipale, que la ville de Montréal mette en place une consultation publique sur le droit de vote des résidents, résidentes, peu importe leur statut afin de proposer un amendement à la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités.

1545

Bien que la ville ait un engagement ferme contre toute forme de racisme et de discrimination, les statistiques d'emploi des minorités visibles et culturelles démontrent autrement, et démontrent qu'il y a une sous-représentation significative de ces groupes. On peut le voir dans ces statistiques ici présentes. Donc, selon le plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 de la ville de Montréal, 17% des effectifs de la ville s'identifient en tant que minorité visible ou minorité ethnique.

1550

Selon les données fournies par la ville lors de la soirée thématique sur l'emploi, en 2018, 25 687 personnes sont à l'emploi, et de ces personnes 0.32% s'identifient aux communautés

autochtones, 13,8% aux minorités visibles et seulement 6% aux minorités ethniques. Ces groupes sont encore davantage sous-représentés dans certains secteurs comme les forces policières et le service de sécurité incendie.

1555 La discrimination directe ou indirecte à l'embauche est l'un des principaux obstacles à l'emploi pour les jeunes autochtones. Les stéréotypes, les idées reçues et la discrimination directe et indirecte peuvent expliquer au moins partiellement les écarts de revenus entre les autochtones et la population en général. Peu de mesures qui s'adressent aux jeunes racisés et autochtones à la ville de Montréal, en ce qui concerne cette problématique, autre que le  
1560 programme de parrainage professionnel.

Maintenant, les recommandations vis-à-vis de l'emploi et de l'entrepreneuriat;

- Que la ville de Montréal poursuive les initiatives en matière de soutien à l'éducation et à l'insertion professionnelle, comme les stages rémunérés, le projet « Classes Affaires », l'opération « Retour à l'école » et renforce son programme d'accès à l'égalité en emploi, notamment par l'embauche de jeunes racisés et de jeunes autochtones;

1565  
1570 - Que la ville de Montréal se dote d'outils pour contrer les biais liés à la discrimination et au racisme systémiques dans ses processus d'embauche;

- Que la ville de Montréal crée des partenariats avec les établissements post-secondaires montréalais pour développer conjointement des programmes de stages d'études en milieu municipal;

1575  
- Que la ville de Montréal poursuive la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité en emploi afin d'atteindre les cibles de représentation notamment au sein du service de police de la ville de Montréal;

1580 - Que la ville de Montréal développe en collaboration et concertation avec les comités étudiants autochtones des Universités montréalaises et les organismes qui travaillent à l'intégration socio-économique des jeunes autochtones sur son territoire;

1585 - Que la ville de Montréal emploie davantage de jeunes autochtones par le biais de son programme de parrainage professionnel;

1590 - Que la ville de Montréal poursuive ses actions pour augmenter de 50% l'embauche d'autochtones dans son prochain plan d'action en accès à l'égalité en emploi, et ce en accordant une attention particulière aux jeunes. Pour ce faire, de un, qu'elle améliore la diffusion des opportunités d'emplois à la ville de Montréal auprès des organismes autochtones, et deux, qu'elle offre un soutien financier constant au Salon de l'Emploi autochtone;

1595 - Que la ville de Montréal encourage ces partenaires qui œuvrent au développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes, tels que PME Montréal et le SAJE, à faire davantage la promotion de leurs services auprès des organismes autochtones et à faciliter l'accès des jeunes autochtones aux services d'accompagnement, de mentorat et de réseautage actuellement accessibles.

1600 Maintenant, on va passer à la catégorie logement. Donc, les cinq premières années qu'une personne immigrante vient s'établir et résider au Québec sont les années les plus instables, et où la plus grande proportion de ces nouveaux arrivants seront davantage locataires que propriétaires.

1605 Et donc, comme on peut le voir, parmi les ménages des minorités visibles, la quasi-totalité sont locataires et non propriétaires, et le faible taux d'occupation du logement à Montréal exacerbe davantage la discrimination et le racisme car les propriétaires se permettent d'être encore plus sélectifs en ce qui concerne les locataires.

1610 Les jeunes sont encore plus vulnérables parce qu'ils ont une couche supplémentaire de discrimination qu'ils vivent, qui est relative aux revenus qui sont inférieurs, à l'absence, au manque de référence sur les expériences de locations passées, un statut d'étudiant qui est plus précaire et l'impossibilité de fournir des preuves de solvabilité ou des enquêtes de crédit concluante.

1615 Donc la combinaison de ces deux facteurs, jeunes et racisés, rend l'accès au logement d'autant plus difficile surtout dans le contexte actuel où le taux d'occupation des logements à Montréal est très faible. Je crois de 1,8% si ma mémoire est bonne.

Donc, les recommandations en ce qui a trait au logement:

1620 - Que la ville de Montréal mette en place une campagne de sensibilisation et d'informations afin de renseigner les citoyens et citoyennes sur le droit en matière de logement;

1625 - Que la ville de Montréal fournisse davantage de ressources au Comité logement de Montréal afin qu'il puisse adéquatement remplir leur rôle de défense des locataires en mettant notamment en lumière les cas de discrimination dans l'octroi de logements communautaires et sociaux;

1630 - Que la ville de Montréal crée ou soutienne financièrement une clinique d'information juridique en matière de logement afin de répondre adéquatement aux questions de ses citoyens, citoyennes;

1635 - Que la ville de Montréal, tel que stipulé dans le plan d'action 2018-2021 pour des conditions de logement décentes, développe des ententes avec la Régie du logement dans la question des plaintes en lien avec des problématiques de salubrité afin de réduire les délais de traitement des dossiers de cessation de bail et les délais d'accès au logement problématique par les inspecteurs;

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1640 Je vous interromps 30 secondes. Il serait peut-être judicieux si vous voulez qu'on établisse un petit dialogue de quelques minutes parce que ça fuit, que vous choisissiez un certain nombre de recommandations parce qu'il vous reste encore des thématiques et plusieurs recommandations et on n'y arrivera pas.

1645 **M. RIZWAN KHAN :**

Oui, O.K. Parfait.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1650 Je vous suggère.

**M. RIZWAN KHAN :**

1655 - Que la ville de Montréal soutienne des projets de logements sociaux qui s'adressent à de jeunes autochtones et à de jeunes familles autochtones.

1660 Ensuite, on va passer puisqu'on manque de temps, j'aurais préféré pouvoir passer à travers le tout, mais bon, à l'aspect culture. Donc, y a aussi des répercussions dans l'aspect culture et il y a des problématiques donc notamment la sous-représentation des équipes de travail dans les espaces décisionnels, médiatiques, le cantonnement de la production artistique à l'art ethnique, la déqualification des compétences, l'appropriation culturelle et l'invisibilisation de l'autre.

1665 Donc, peu de mesures sont proposées par la ville de Montréal afin de favoriser l'accès aux activités culturelles, notamment pour les personnes issues de l'immigration, les personnes racisées et des communautés autochtones.

Et donc, quelques recommandations:

1670 - Que la ville de Montréal prenne les dispositions nécessaires afin de prévoir l'augmentation des collections de livres dans d'autres langues que le français et l'anglais dans ces bibliothèques municipales et qu'elle prenne en compte les besoins des communautés ethnoculturelles et autochtones dans sa politique d'achat;

1675 - Qu'elle mette à profit la diffusion du contenu culturel adapté aux jeunes, à leur goût et à leur budget;

1680 - Que la ville de Montréal fasse des concours pour s'approprier de l'art autochtone et qu'elle mette en place de l'art autochtone à travers de vitrines pour promouvoir les artistes et cet art autochtone;

- Que le réseau « Accès culture » consolide son action auprès des artistes autochtones en offrant des lieux de création, de diffusion pour l'art autochtone;

1685 Donc, le profilage racial et social qui fait parler énormément dans cette consultation et qui est un aspect très important. Donc quelques statistiques qu'on a vues auparavant, dans un rapport qui a été publié par le SPVM, entre quatre et cinq fois plus de chances d'interpellation par le SPVM pour des personnes de race noire comparativement à des personnes de race blanche.

1690 Les jeunes arabes de 15 à 24 ans encourent en moyenne quatre fois plus de chances que les jeunes de race blanche du même âge d'être objet d'interpellation. Et le fait que la lutte du SPVM contre les gangs de rue et sa réglementation sur les incivilités, c'est deux politiques qui font en sorte qu'il y a une attention excessive sur les jeunes et l'interpellation par la police vis-à-vis de ces jeunes.

1695 - Donc, que la ville de Montréal, tel que recommandé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique en

1700

2017, exige un rapport annuel concernant la mise en œuvre du plan stratégique en matière de profilage social et racial du SPVM et présente ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique;

1705

- Que la ville de Montréal, tel que recommandé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique en 2017, mandate une équipe de recherche indépendante pour développer des indicateurs, pour détecter les comportements de profilage social et racial, et dans les autres entités administratives de la ville Montréal, notamment l'Office municipal d'habitation de Montréal, les services de ressources humaines, la STM, la Cour municipale et bien d'autres.

1710

Et finalement, la prévision policière. Ça c'est un enjeu qui est venu à notre attention lorsqu'on essayait d'établir les thèmes sur lesquels allaient se porter notre mémoire.

1715

Et donc, la prévision policière c'est quoi? C'est en fait la compilation des statistiques et des mégadonnées reliées à la criminalité, l'usage d'algorithmes et l'usage de l'intelligence artificielle pour identifier des tendances émergentes et des points chauds au crime dans les communautés, pour avoir une réponse proactive de la part des services policiers.

1720

Malheureusement, il existe peu de supervision gouvernementale ou de cadre réglementaire qui régit cette exploitation de mégadonnées par les forces policières à l'heure actuelle. Et donc, un nombre croissant d'experts et d'activistes s'inquiètent que des biais intégrés dans les algorithmes et les ensembles de données puissent exacerber le profilage racial et les interventions policières excessives à l'égard des autochtones et des personnes racisées plutôt que le contraire puisque ces mégadonnées se basent sur les interpellations effectuées et en ce moment dans le cadre d'un certain, dans le contexte d'un profilage racial et d'une discrimination systémique.

1725

Donc, recommandations:

- Que la ville de Montréal fasse un travail d'analyse éthique et criminologique en collaboration avec des chercheurs universitaires montréalais avant que le SPVM déploie toute technologie de prévision policière.

1730

Pour conclure, la discrimination, le racisme systémiques est un enjeu très préoccupant surtout pour le Conseil Jeunesse, en ce qui concerne les jeunes. Un phénomène pernicieux qui se répercute encore aujourd'hui souvent par des mécanismes inconscients mais qui sont perpétués par un système en place. Nous espérons par ce mémoire contribuer à la démarche et au dialogue pour permettre de réduire, voire un jour éliminer, cette discrimination et ce racisme systémiques dans notre société. Donc, je vous remercie énormément pour votre écoute.

1735

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci beaucoup. Écoutez, quand on a préparé notre intervention en face de vous, deux choses ont attiré notre attention. La première c'est que vous repreniez des recommandations pertinentes émises dans le passé et qui n'avaient pas été, donc, intégrées dans la vie municipale. Il y avait là je suis sûre, pas de la paresse, autre chose que vous vouliez nous dire exactement ce que c'était. Nous voulons remettre à jour ces recommandations parce qu'elles sont pertinentes et pourquoi elles sont laissées là.

1740

1745

**M. RIZWAN KHAN :**

Oui, absolument. En fait, c'est, la majorité c'est des recommandations qu'on a déjà effectuées par le passé. Mais par exemple le *Predictive policing* qui est quelque chose de nouveau et qui n'existait pas à l'époque où on a émis ces recommandations.

1750

Donc ça c'est nouveau, mais oui absolument, nous on veut que la ville réaccorde une attention particulière à ces recommandations. Ces recommandations sont le fruit d'un travail acharné de la part des chercheurs qui se penchent sur ces questions, qui ont travaillé pour le Conseil Jeunesse par le passé. C'est plusieurs mois de rédaction, de révision, de travail de la

1755

1760 part des membres du Conseil Jeunesse pour élaborer les angles et donc on trouve que c'est très pertinent. Et nous en tant que Conseil Jeunesse qui est là pour représenter les intérêts des jeunes et d'amener les préoccupations de la jeunesse, on trouve que c'est primordial, surtout dans le contexte de cette consultation, de ramener ces recommandations à jour et que la ville puisse porter une attention plus particulière dans le but de les mettre en place.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1765 Mais je n'entends pas de lassitude. Je n'entends pas de : « comment ça que ça n'a pas encore été fait? ».

**M. RIZWAN KHAN :**

1770 Oui, mais il faut rester positif. Notre but ce n'est pas de juger les organes de la ville de Montréal, nous tout ce qu'on veut c'est remettre l'emphase et toujours de continuer à mettre cette emphase sur les recommandations.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1775 Je te laisse parler, oui.

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

1780 Comme l'a mentionné ma collègue, l'affaire du *Predictive policing*, ça nous a impressionné parce que vous êtes - à notre connaissance - jusqu'à présent le seul groupe qui a évoqué une nouvelle technologie liée à l'intelligence artificielle et ses effets potentiellement préjudiciables dans la thématique qui est la nôtre. Vous évoquez le SPVM, est-ce qu'à votre connaissance il y a déjà des travaux en cours quelque part dans le SPVM, ou ailleurs, pour  
1785 établir ce genre de procédé-là ? Ça c'est ma première question.

**M. RIZWAN KHAN :**

Oui, mon collègue Michael est plus spécialisé sur la question.

1790

**M. MICHAEL WROBEL :**

L'intelligence artificielle m'intéresse beaucoup personnellement donc j'ai un peu insisté pour que nous ajoutions quelques recommandations là-dessus. Donc, déjà ces technologies ont été déployées dans des forces policières états-uniennes. Donc, c'est déjà utilisé.

1795

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Au Canada?

1800

**M. MICHAEL WROBEL :**

Au Canada aussi, un petit peu. Donc à Vancouver la ville a déjà autorisé l'utilisation de fonds publics par le service de police pour déployer de tels logiciels pour l'analyse de mégadonnées. Et aussi, on en parle également pour identifier si vous permettez de dire quelques mots en anglais.

1805

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Bien sûr.

1810

**M. MICHAEL WROBEL :**

In Saskatchewan, actually, there's a really interesting case where the Minister of Justice had expressed interest in using Predictive policing technology to determine which youth are most likely to self-harm? And so, once you go beyond just trying to identify geographical areas where

1815

1820 they are likely going to be higher crime rates, once you are actually going to be thinking about, you know, which people do we need to target for interventions and that's a whole other level. And demands, I think, that are public authorities, create a framework, a regulatory framework around it and also that day... that they regulate.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1825 Donc ces exemples vous inquiètent qu'ils immigreront ici, c'est ça?

**M. MICHAEL WROBEL :**

1830 Absolument, nous savons déjà que Montréal est quand même bien connue à l'international pour son expertise ici en intelligence artificielle. Et donc je pense que c'est juste une question de temps éventuellement les forces policières au Québec et à Montréal vont s'intéresser à ces technologies pour mieux déterminer comment allouer leurs effectifs, mais il va falloir se poser des questions sur ce que ça implique pour les communautés racisées particulièrement.

1835 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Alors, Habib?

1840 **M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

1845 Oui, merci pour votre présentation. Moi j'ai une question par rapport à la recommandation numéro 3. Donc vous dites « que la ville de Montréal compile les données démographiques (âge, genre, origine ethnique) des personnes nommées par le Conseil exécutif, le Conseil municipal, le Conseil d'arrondissement des instances décisionnelles et consultatives de la ville de Montréal et rende le profil des membres disponible annuellement », qu'est-ce que vous voulez qu'on fasse avec ce profil-là?

**M. MICHAEL WROBEL :**

1850 Il faut d'abord dresser le portrait de la situation pour pouvoir agir et donc nous on ne  
voulait pas prescrire des actions concrètes comme des quotas ou autre chose. Mais il faut bien  
connaître l'ampleur de la problématique à Montréal, puis ça passe d'abord par l'identification de  
la diversité à l'intérieur des instances décisionnelles et consultatives également.

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

1855 D'accord.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1860 C'est pour dresser un portrait.

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

1865 Pour dresser un portrait, pour avoir une banque de données.

**M. MICHAEL WROBEL :**

1870 Mais pour passer à l'action également, car il va falloir promouvoir dans les communautés  
la participation citoyenne et politique, notamment la participation électorale. C'est pourquoi  
également nous avons fait la recommandation que la ville de Montréal devrait demander à  
Élection Montréal de publier de l'information sur le processus électoral dans d'autres langues  
que l'anglais et le français, pour que les gens qui sont de nouveaux arrivants, dès qu'ils ont  
l'accès, la possibilité de voter, surtout puisque nous parlons maintenant de la possibilité  
d'implanter un projet pour les résidents permanents, pour qu'ils puissent exercer un droit de vote  
1875 au niveau municipal. Il faudrait que ces personnes soient conscientes de leurs droits et puissent

pleinement participer à notre vie démocratique. Mais il faudrait tout d'abord dresser le portrait également, bien le faire, pour connaître la situation.

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

1880

D'accord, merci.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1885

C'est bien? Je vous remercie beaucoup.

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

1890

Juste une petite affaire!

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oh, juste une petite dernière pour monsieur Thuot.

1895

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

1900

Parce que l'affaire de la prévention policière, j'ai fait des petites recherches et là j'ai vu qu'à l'heure actuelle il y a une déclaration de Montréal sur l'intelligence artificielle, alors je me dis il y a là, pour vous, une occasion de sensibilisation. D'autant plus que cette déclaration-là et ce que j'en comprends, elle est le fait aussi d'institutions montréalaises qui sont aussi préoccupées par l'utilisation de l'intelligence artificielle. Alors, comme c'est le mot Montréal alors... donc on fait une recommandation!

1905

**M. MICHAEL WROBEL :**

1910

Oui, absolument! Je pense qu'il est primordial que la ville de Montréal s'intéresse à cette question de façon proactive pour que nous anticipions où ça s'en va cette technologie. Puis, que nous encadrons l'utilisation de cette technologie avant que nous arrivions avec une situation comme Uber par exemple, où on réglemente quand c'est déjà fait, accompli, puis que les gens utilisent ce genre de logiciel ou appli déjà.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1915

Merci beaucoup Messieurs du Conseil Jeunesse de Montréal pour votre présentation.

**M. MICHAEL WROBEL :**

1920

Merci, merci beaucoup.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1925

Je vous en prie.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1930

Merci beaucoup à vous. J'appelle maintenant Mme Elizabeth Hunt à venir partager avec nous.

**Mme ELIZABETH HUNT :**

Vu qu'il est tard, si je présente en anglais est-ce que c'est un problème? Parce que je me suis préparée en anglais. Sinon je peux m'auto-traduire au fur et à mesure, mais ça va être un

1935 petit plus facile pour moi à cette heure-ci en anglais. Fait que je vais switcher mon cerveau bilingue.

1940 So, I am coming as a citizen and as somebody who has experience in this city. So, a few things about me. I'm a lecturer at Concordia University, I teach facilitations, small group leadership.

I teach power and conflict. I'm also, I have my own business. I'm a professional facilitator where I design and facilitate events. I design and facilitate, among other things, public consultations.

1945 I'm also a mother to two small children who are 8 and 10 years old who are of mixed race.

1950 So, I'm here to share my own experience. When we talked about inclusion and diversity, we often use the metaphor of the table. Like as in « who is at the table, who is not at the table, who we would want to bring to the table ». So the table is a metaphor for who gets to have a voice, who gets heard, and who gets to make decisions.

1955 I have spent the last 20 years of my life working on the issue of voices and tables. Back in the day, we used to call it popular education or community development, now we call it social innovation or social impact. Same, same but different.

1960 In the last 20 years, I coordinated a training program in community development that we would receive a thousand people every year in the month of June out at Loyola Campus at Concordia. I have curated about 200 public conversations in cafés throughout the cities. I, like, I give workshops, I host events, I run team retreats, I facilitate history declining processes, I design public consultations and I teach forces.

1965 I have spent a lot of time at a lot of different tables on a lot of different issues with a lot of different people. I have spent a lot of time thinking about who's naturally included in processes and also who do we have to work a little harder to get at the table and who are the people who are going to self-exclude or not going to feel comfortable, no matter how inclusive we are or we think we are, or we say we are.

1970 So, among other things, the last six years of my life, I have worked, I made a count the other night, on at least 19 public consultation processes with the city of Montréal or the borough, I might have missed a few, sometimes it was project lead, sometimes I just came in to design work, a facilitation work. Sometimes, it was just part of a larger team.

1975 These projects, they would range from something as simple as like hosting a 5 à 7 to get feedback on a policy. It could be something like having a multi-section, by invitation, co-design process for a huge public space like Champs-de-Mars. Facilitating public consultations events with citizens outdoors.

1980 In all but a very few exceptions, for projects that directly addressed issues diversity, the overwhelming majority of these voices that came to these tables, were white. The citizens who showed up to public consultations were white, the representatives from state coordinations were white, the municipal professionals who represented our client, the City of Montréal, were white. Most of the time, my own team was white.

1985 When I look around my community, I live in NDG, my neighbours are not all white, my friends are far from being all white, my children are not white, they're mixed. My students are not all white. And these people who are my neighbours, my friends, my children, who consider themselves Montrealers, they all benefit and contribute to this beautiful city we love. They take public transportation, they go to parks, they borrow books in the library, they attend our city's amazing festivals - the circus is my favorite one - they use municipal infrastructures, they pay taxes. My kids don't pay taxes...

1990

1995

Yet, the ratio of white people to not white people that I experience in my day-to-day life, isn't the same at public consultations. It's like, the ratio is like way, way off. Even including events that I have designed. My neighbourhood, my personal life includes a lot of diversity that... and my work life when I'm a facilitator is almost exclusively white. Unless I'm working with church groups, and that's a whole different thing.

2000

If we are going to speak about systemic discrimination, we have to speak about systemic inclusion. We have to speak about who is automatically included in decision making, who gets to manage projects, who gets invited to the table, who's comfortable taking the mic, who even has access to the mic? And it isn't just about individual people, it's not about naming names, it's about which kind of people that - ways of looking and being that we most associate with competence and professionalism.

2005

So, I am going to illustrate this with an example that some people might find a little bit offensive. So, I grew up in Terrebonne. I didn't know a single French person, and by French, I mean from France. Lots of francophones, I am francophone - although my francophone brain is not working tonight. In high school, I had one French teacher who was from France, Madame Beaudin, and she was always dressed in black and lovely perfume, she was very glamorous, she was from Paris. And that was it. And for many, many years, that was the path in my life. I knew one French person at the time and there is a couple here and there, I'm like « Okay, this is their part of the community like everybody else ».

2010

2015

The last six years, I've observed an incredible phenomenon of 19 projects I have worked on, almost every single project had minimally one French person, French from France, on the team. I have worked with several teams where most of municipal professionals were French, I have worked with a team where all of the City people were French. At one of the meetings, we had some incredible diversity because one of the participants, one of the project managers that was there, she was from Belgium. That was a lot of diversity that day.

2020

2025

Now, I don't have anything against the French. Some of my best friends are French; a colleague introduced me to the joys of baguette with butter and blue cheese. My life has never been the same since.

2030

I love French people and every single French person and a Belgian person, too. I have worked at the City of Montréal, they have been kind, they have been professional, they have been dedicated, they have been caring about making this City into a better place. I have to say, Montréal has definitely upped its croissant game in the last decade.

2035

However, imagine for a moment that every single one of these positions was filled with a different ethnic group. Let's say all these positions that in the City of Montréal right now were filled by all Baniwa, or all Vietnamese, or all Moroccans, or even more likely for Montréal and representative of many of my highly educated and amazing friends, let's say every single person, every single of these positions was filled by someone of Asian descent. Imagine if born and bred Asian Montrealers were invited to run the city in the numbers that French people currently are.

2040

Imagine if municipal governments was simple turned over to the Mohawk on whose territory we are. Can you imagine that? I can't. Why? Because we don't have a point of reference for this. We can focus on who we don't want to exclude, but we also have to be mindful around who we are automatically including. We have to be careful not only of our discriminatory biases, but our confirmation biases as well.

2045

We have to interrogate ourselves on the gap between our professional values, our professed values of diversity and inclusion and the reality of who we actually hire and bring to the table. If holding a diploma from l'ENA 5,000 kilometers away is really more valuable than the experience of a young black woman who grew up in say St-Michel, or St-Henri and earned equivalent diplomas from two different Montréal universities in two different languages.

2050

No matter how fair we try to be, we can't erase history from interactions. We can't erase all of the ways in which our minds have been socialised into thinking some ways of being and

2055

knowing are superior to others. We can only acknowledge, we can learn from it, we can try to do better and when we do a little bit better, we have to dig in even deeper. Better, much better brains than mine can talk about the impacts of colonialism on our actual structures and functions of our society. What I can talk about is what we will lose when the dominant voices are always white or the only voices at the table are always white.

2060

So, my work as a professional facilitator is based on three very deeply-held beliefs. One, collective intelligence that all of us together are way more intelligent than me by myself or any one of us on our own. When we have a diverse perspective on a given issue, it gives us greater insight into the issue and reduces our blind spots.

2065

A person who experiences and lives in the context is an expert of that context. Lived experience is incredibly valuable expertise that is often overlooked or disparaged. When trying to shift a complex system such as systemic discrimination, we can't go and control and command, the solutions are not linear. We have to assume a posture of curiosity and experimentation and actively and transparently learn together. We have to poke the system and see what happens and test things out so that we can try.

2070

We won't be able to fix things, we have to be willing to fail and to try things out. So, the opportunity cost of primarily having voices at the table within public consultation processes and municipal events, is we lose valuable insight from individuals and communities who experience the city in a multitude of different ways, we lose local expertise of how people actually interact with the city and municipal infrastructures.

2075

We lose time and resources trying to unilaterally implement policies and programs that may or may not provide an adequate response to complex issues. And when those policies and programs don't work, they are often seen as failures instead of looking at them as like learnings and digging into what we can learn from those.

2080

So, my own recommendations are:

2085 - Have municipal hiring policies that don't only consider diversity but highlight also the implicit bias of who fits the mold of professional.

2090 - In the meantime until we have the whole hiring thing sorted out, actively recruit people from different communities as advisors on issues that aren't only about diversity but about a wide range of municipal affairs and pay people further time. So many people get asked for their time again, and again, and again. Like so many of my friends of colour, I'm like, when I ask people for advice, I owe so many people so many lunches, it's ridiculous, but paying people for their time.

2095 Le Conseil des Montréalaises is actually an amazing model of diversity and incredibly sharp thinking on issue of public policy and also in my opinion, these are people that should be paid also with other conseils, as well.

2100 - Create inclusive public consultation processes focussed on harnessing the City's amazing collective intelligence and local expertise. So that means that the processes that are really, really participatory and that go where people are. We adapt to the logistics to where people already are, not the other way around.

2105 And the idea of passing the mic to youth participatory processes that create a space where diversity can be heard and this can take... this is like, I won't get to Art Design because I will be here for hours if I start talking about design but there's many, many different ways of designing processes that we can hear from many, many different voices.

2110 And if it's, issues that directly impact diversity, than past the mic first to the people who are directly impacted, not only those who have opinions. In many, many, many, many events that I have done, like I place bets. Like with my colleagues. I'll be like « I bet you the first person up at the mic » - I'm sorry, but « an old white guy ». If I actually placed a bet with money I would probably be able to pay myself a vacation or something. But passing the mic to other people as well.

2115

And remember the issue of whose voices are at the table, isn't just the public-facing aspect of that, it's also the tables that reside within the municipal structures. Even if it's just a team whose voices are on those tables.

2120

So, I'm just going to leave you with a little personal anecdote. So three years ago, I was working on a public consultation process at the Ville-Marie Borough around turning some of downtown's commercial alley ways into public spaces. It was an amazing week, over five days we hosted 1,500, we were four people and we hosted 1,500 people to give their perspectives on how these alley ways could be transformed.

2125

We welcomed local workers, CEO's, homeless people, tourists, members of the Alouettes, families with kids. We offered cold tea infusions, we had Adirondack chairs, we had art up in the alleyways, we offered people cool foot baths. We were very diligent about having the foot baths cleaned.

2130

And it was an amazing, amazing week, and all this time, we were collecting data, collecting data. On iPads, on papers, we had a whole system. And the last day we were set up on our alleyway just off Peel, and there was this small group of men who were sitting like on the street and I assumed they were indigenous, I assumed they were homeless and they were sitting about 20 feet away.

2135

So I went to see them, and I was like: « hey, do you guys want to participate in a public consultation process », and one of the men responded, he was like: « no, we're not really comfortable going over there », and I was like: « okay, no worries ». So I brought the tea to them and I started asking a few questions. I was like: « do you mind if I ask you a few questions about the... », and like: « yeah, no problem ». So I asked them questions about the alleyway and I took some notes and everything and returned.

2140

At the end of the day, we still had tea and they were still there. I brought them some more tea. A few minutes later, I leave, say bye to my colleagues and I walk at Peel and these men are

2145 still there. I was like: « Hey bye, have a good day ». And one of the guy calls me over and he's: « I would like to give you a gift » and he gives me a cellophane wrapped cucumber and he gives it to me and he's like: « thank you for being so nice to me ». And all I had done was treat them like every other citizen, every other of those 1,500 citizens over those five days. I gave them tea, I asked their opinion, I made small talk.

2150 Yet, this was beyond their wildest expectations and they offered me some of the little food they had. So, I think there is a lot of work out there to be done and I think we can do much better. I'll just stop there.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2155 Merci beaucoup.

**Mme ELIZABETH HUNT :**

2160 On peut changer de langue là.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2165 Oui, moi je vais changer de langue, mais sentez-vous tout à fait libre de continuer en anglais.

**Mme ELIZABETH HUNT :**

2170 Non, je peux continuer en français, il n'y a pas de problème.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2175 D'accord. Merci pour ce beau partage. Je vais arriver à une position, je dirais, plus structurante. Nous cherchons des solutions, des recommandations à la ville de Montréal. Comment pensez-vous que, vous avez toutes sortes d'expériences, quelle est la recommandation centrale que vous aimeriez voir acheminer à la ville de Montréal?

2180 **Mme ELIZABETH HUNT :**

Je pense que c'est vraiment d'aller rejoindre les communautés où est-ce qu'elles sont. Quand on fait des consultations publiques, mais des événements, je veux dire des consultations publiques ce n'est pas toujours des grandes choses énormes là, ça peut être des petites choses  
2185 très très simples. Mais d'aller vraiment où est-ce que les gens sont.

Je veux dire quand on travaille sur des projets de même, puis moi comme une personne externe, je travaille là, on a x temps, x budget, puis c'est rapide, rapide, rapide. Puis souvent on y va avec « oh O.K. on connaît cette salle-là etc. », y a des fois de prendre un peu plus de temps.

2190 Puis en écrivant ça moi j'étais comme, O.K. là je suis en train de faire du travail avec la ville de Vaudreuil-Dorion, avec le West Island, tout un processus de consultation avec le West Island, puis j'étais comme O.K. je prends des notes pour moi-même là. J'ai des rencontres la semaine prochaine, puis je vais amener ça moi aussi dans le travail qu'on va faire.

2195 Et puis c'est vraiment d'aller où est-ce que les gens sont. Parce que, surtout quand on veut aller chercher de l'expertise, par exemple si on crée un nouvel espace public comme un parc public, de le faire dans une salle de conférence, whatever, c'est pas accessible. Fait que le plus possible d'être près des citoyens, d'être dans les lieux et de trouver des façons d'adapter,  
2200 d'aller chercher les gens parce que même le langage de consultation publique c'est très élitiste. Je veux dire c'est pas tout le monde qui est capable de vraiment interagir avec ça.

2205

Mais l'affaire de « aille ils veulent changer mon parc! », ça c'est quelque chose avec laquelle les gens peuvent interagir avec. Fait que c'est vraiment d'aller vers les gens et des les inclure de façon vraiment vraiment participative.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2210

Comme le temps file, est-ce qu'il y en d'autres qui ont des questions? Oui ?

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

2215

I'll revert back to English since your presentation was in English. In terms of the Office de consultation publique de Montréal, the Office shares your concerns and works very hard to be inclusive through all kinds of experimental ways. In fact, a certain number within the Office, commissioners or the staff was are quite possessed with the question, just you might want to know that. Other consultations, consultations by the City, for example, if that's a recommendation that you are putting forward, it's something that we hear. If you're referring also to the City consultation.

2220

**Mme ELIZABETH HUNT :**

2225

So, there is two different kinds of project I am usually involved in. Either invitational bid, so those are usually the ones that are under 25,000, you go in and it's like a smaller project. So those are usually with a tight team and then there's the others, les appels à proposition. Like the big, big RFP's which are like much larger and those are usually impact on much, much bigger projects.

2230

But for both, the smaller ones and the bigger ones, it's really a question of like when we use participatory processes, that are really, really, really and it's a lot in the design of doing small actions that make people comfortable in a space and taking that into consideration, it actually

shifts everything. And it goes against our command and control view of municipal culture and it's a clash of culture. So...

2235 **Mme JUDY GOLD , commissaire :**

I have another question to ask you. You mentioned that people should be paid for their time. You mentioned people that you know are solicited. What are you referring to exactly? You talked about Le Conseil, Conseil de Jeunesse?

2240

**Mme ELIZABETH HUNT :**

Okay, no. I'll give you specific examples. This is not actually my examples to share but it's just like some... somebody was telling me recently that a library was putting together a collection of books touching l'Autochtonie and this person was asked to come and verify the collection and everything like that, she was like « no problem », mais c'est quelque chose que je fais qui est tarifié. « Oh non, on voulait ça de façon bénévole. » It's so many of my friends.

2245

I have a friend who is a university prof who teaches feminist geography. She's, you know, a racialized person. She gets so many more request to do stuff for free than I do. You know.

2250

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

J'ai un commentaire/question. J'ai bien aimé la métaphore de la table, est-ce qu'il faut mettre plus de tables à Montréal?

2255

**Mme ELIZABETH HUNT :**

Y a une expression...

2260

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Plus de chaises autour de la table peut-être?

2265

**Mme ELIZABETH HUNT :**

Oui, c'est quoi l'expression? C'est comme quand on a plus d'abondance, ce n'est pas le mot, mais on ne bâtit pas des murs, on crée une plus longue table. Je me rappelle pas de l'expression exactement, mais c'est quelque chose comme ça.

2270

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Écoutez, merci infiniment pour votre opinion.

2275

**Mme ELIZABETH HUNT :**

Merci.

2280

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci beaucoup, bonne fin de soirée. Nous allons maintenant accueillir madame Jeanne Ngo Libong de Enfam Québec. Est-ce que j'ai massacré votre nom, Madame?

2285

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

Non, vous avez très bien lu, c'est très surprenant.

2290

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Ah! Pourtant je ne l'ai que lu! Bonsoir.

2295

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

Bonsoir, merci pour l'opportunité qui m'est donnée de parler de quelque chose qui me tient beaucoup à cœur.

2300

Donc, je vais parler aujourd'hui de l'organisme Entraide des familles, Enfam Québec. Donc, c'est un organisme que j'ai cofondé en 2014, donc qui a pour objectif d'aider les familles qui se trouvent dans la municipalité de Saint-Laurent et dans des quartiers, pour aider les familles qui proviennent des quartiers défavorisés comme Norgate, Wagold, Grenet, Marcel-Laurin, place Benoît, Antique, Terrasses Fleury, Meilleure, ce sont des quartiers reconnus sur le plan national, que ce soit au Québec ou au Canada pour être des coins défavorisés. Et dans ces quartiers, nous avons des minorités visibles qui représentent environ 80% de la population. Et ces populations, ces familles, ces personnes sont privées de divers services. Il y a diverses raisons qui expliquent ce phénomène-là.

2305

2310

Alors de 2015 à 2019, nous avons offert des services à plus de 400 familles. Donc, près de 175 jeunes de 5 à 18 ans ont été encadrés par un de nos projets. Donc, nous avons une façon particulière de rejoindre les familles, c'est que nous faisons du porte à porte. Pourquoi? Parce que très souvent dans certains de ces quartiers, il n'y a pas de transports en commun.

2315

Donc il y en a beaucoup qui ne sortent pas de leur coin parce que c'est enclavé. Donc, nous avons rejoint plusieurs familles, surtout les familles qui ont plus de cinq personnes. Parce que ce sont ces familles-là qui vivent dans ces coins où on a facilement un 4 ½, un 5 ½, un 6 ½ à un coût bas.

2320

2325           Donc, qu'est-ce que nous avons fait depuis 2014? Nous avons fourni du mobilier de maison, des fournitures scolaires, des paniers de Noël, des vêtements. Nous organisons des camps comme le camp de relâche, les camps de jours à 50\$ la semaine, alors que la municipalité de Saint-Laurent les fait à 125\$ la semaine. Ou alors les fait gratuitement, mais quand c'est fait gratuitement, c'est avec des activités sans attrait, sans surveillance et sans supervision.

2330           Dons nous référons les familles vers les ressources du milieu. Nous organisons des ateliers pour les parents pour leur permettre de faire un suivi optimal pour leurs enfants. Nous organisons les fêtes de la Saint-Jean, la cabane à sucre, pour faciliter l'intégration des familles aux réalités québécoises.

2335           Mais, de 2015 à 2019, quel soutien nous avons reçu de la ville de Montréal? Malgré les 23 projets que nous avons soumis, nous avons reçu environ 1250 \$ de la ville de Montréal dans le programme de subvention aux OBNL locataires. Nous avons reçu 1000 \$ de la ville de Saint-Laurent de 2015 à 2019.

2340           Et pourtant, nous avons eu des dépenses d'environ 220 000 \$ constitués des dons des particuliers, sensibles à la détresse des familles. Malgré notre détermination, notre résilience, nous n'avons pas de ressources aujourd'hui pour payer un loyer, pour un bureau, pour des espaces pour offrir des ateliers et assurer la pérennité des services qui nous sont offerts.

2345           Donc, jusqu'à présent nous n'avons pas eu par exemple la reconnaissance de la ville de Saint-Laurent, ni de la ville de Montréal. À ces reconnaissances sont liées des subventions bien précises. Donc, nous avons ici le cas de cet organisme. Nous avons décidé de participer à cette consultation pour présenter cet aspect des choses. Quand bien même, il y a des services qui sont disponibles pour les personnes des minorités visibles, ces organismes-là ne sont pas financés parce qu'il y a une iniquité dans la façon de faire.

2350            Nous nous sommes plaint, nous avons rejoint plusieurs instances, nous n'avons pas abouti à des résultats intéressants. Et donc, de plus en plus, à cause du fait que nous manquons de ressources, il y a plusieurs familles défavorisées des minorités visibles qui sont privées d'un certain nombre d'informations et de ressources.

2355            Je vous remercie.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2360            Ce que vous avez à recommander à la ville, bien sûr, concerne votre propre organisme que je comprends vous tenez à bout de bras. Est-ce que vous avez une recommandation précise parce qu'actuellement il y a des consultations qui vont se faire sur un nouveau plan de la ville de Montréal d'accréditation des ressources communautaires. Est-ce qu'il y a quelque chose que vous aimeriez recommander à la ville?

2365            **Mme JEANNE NGO LIBONG :**

                  Oui. La première recommandation que nous voulons faire, c'est que la ville prenne le temps d'évaluer l'impact des subventions qui sont données sur le terrain, pour évaluer l'efficacité et la bonne utilisation des subventions qui sont données. Ça c'est la première recommandation.

2370

                  La deuxième recommandation, c'est que nous aimerions que la ville associe à la prise de décision des personnes issues des organismes qui travaillent sur le terrain, pour prendre en compte les besoins et les préoccupations des personnes.

2375

                  La troisième recommandation que je vais faire, c'est qu'il est important que la ville considère le point de vue des acteurs du terrain lorsqu'ils mettent en places des politiques et des programmes. Parce que très souvent ce qu'il se passe c'est que certains programmes ne répondent pas aux besoins des personnes qui vivent avec des problématiques diverses. Or, si la

2380

ville peut faire un feedback constant, elle se rendrait compte de l'impact ou de la mesure d'efficacité d'un des programmes ou d'une des politiques qui sont mis en place.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2385

Merci beaucoup. Oui, Judy.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Avez-vous reçu des justifications de la part de la ville pour le refus des subventions?

2390

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

2395

Habituellement, ils ne donnent pas des justificatifs en tant que tels. La phrase qui est toujours dite ça se fait en un paragraphe : « Nous avons bien reçu votre projet, il est très pertinent, il est intéressant, mais nous avons reçu, par exemple, 300 demandes de projets et nous n'avions que tel montant. » Et on dit après qu'on verra l'année prochaine. Et l'année prochaine on recommence.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

2400

Vous êtes subventionnés par d'autres paliers du gouvernement ou est-ce que vous recevez des subventions?

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

2405

Non.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

2410

Aucun autre palier gouvernemental non plus?

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

2415

Non. Non. Mais les besoins sont là, les besoins sont... quand les personnes arrivent, les familles arrivent, les familles sont très souvent confrontées à des problèmes inimaginables. Pas de mobiliers de maison, pas de fournitures scolaires, pas de vêtements. Et très souvent même, j'aime raconter cette anecdote en disant que lorsque quelqu'un arrive à Montréal, pour la plupart des organismes qui travaillent à l'accueil, on se dit que ça va de soi que cette personne sait comment s'orienter.

2420

Mais moi j'ai été en contact avec plusieurs familles qui arrivent et qui chaque fois qu'elles entrent dans un autobus ou dans le métro, achètent de nouveau le billet. Parce que la petite carte OPUS, personne n'a pris le temps de leur expliquer que non, on achète la carte OPUS, on la charge et c'est avec ça qu'on se déplace. Non, ils viennent, ils assistent à la semaine de l'intégration et y a plusieurs choses que ces familles ne connaissent pas, que ces personnes ne connaissent pas.

2425

C'est la même chose quand il s'agit de l'encadrement des jeunes. Ils viennent d'un système scolaire complètement différent. Ils ne comprennent pas ce qu'il se passe. Ils reçoivent tout le temps des convocations à l'école parce qu'on se plaint d'eux : « non, la boîte à lunch de l'enfant n'est pas conforme au programme de la nutrition, vous lui avez mis telle affaire ce n'est pas un aliment santé ».

2430

Et les parents sont confrontés à une situation de même. Mais c'est comme ça que nous on a l'habitude de nourrir nos enfants! Oui, mais Madame ce n'est pas comme ça que vous allez faire sa boîte à lunch. Et le parent est tout courroucé, il ne comprend pas ce qu'il se passe. Mais c'est quoi cette histoire? Pourquoi on lui impose une façon de faire sa boîte à lunch? Voilà autant

2435

2440

de problématiques que les familles vivent au quotidien mais qui passent au-dessus de ce qui est déjà établi.

2445

Et malheureusement, les organismes qui ont pignon sur rue, qui ont les plus grosses subventions, c'est les organismes qui sont là depuis 30 ans et donc elles sont prioritaires. Alors nous, nous disons que nous ne pouvons pas continuer à maintenir la même enveloppe, il faudrait que l'enveloppe augmente parce que la population qui a besoin de soutien, elle aussi elle a augmenté. Et les problématiques, les enjeux sont diversifiés et sont nouveaux.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2450

Juste, toujours là-dessus un peu pour clarifier les choses, le processus d'acceptation et de refus des demandes de financement, est-ce qu'elles sont faites simplement via les fonctionnaires ou savez-vous s'il y a un comité annuel demandé par la ville pour choisir. Est-ce que vous êtes au courant de la façon dont les choses, dont les projets sont acceptés ou refusés? Est-ce qu'on vous le dit, ça? Est-ce que la ville vous informe de ça?

2455

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

2460

Habituellement, c'est juste dans le formulaire de projet, ils disent qu'il y aura un comité qui va sélectionner les projets et voici les critères. Mais ce qui est un peu curieux, c'est que au fil des années, on se rend compte que ce sont les mêmes organismes qui ont les mêmes budgets avec les mêmes montants.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2465

D'accord. Est-ce qu'à ce moment-là, on vous parle des critères, n'est-ce pas c'est marqué dans les critères, est-ce que vous essayez bien sûr de satisfaire aux critères et j'imagine que là-dedans il y a la notoriété de l'organisme aussi, il y a la crédibilité, et il y a le projet. Il y a des critères qui concernent les projets, il y a des critères qui concernent l'organisme requérant.

2470 Est-ce que vous êtes informée de ça, est-ce qu'il y a des services de la ville de Montréal ou de l'arrondissement qui vous expliquent dans le détail? Parce qu'effectivement, si année après année les choses se passent comme ça, vous devriez comprendre pourquoi vous ne l'avez pas. Est-ce qu'on vous explique comment?

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

2475

Depuis, en fait depuis que moi je suis là, je n'ai pas vu d'explications en tant que telles. Mais l'année dernière par exemple, pour le programme Montréal interculturel, pour la première fois ils ont pris soin de convoquer les organismes pour expliquer le processus. Mais ça, c'est juste pour cet appel à projets. Et c'est des appels à projets pour des financements de moins de 5 000 \$.

2480

Mais pour les autres financements importants, qui vraiment font la différence et qui permettent aux organismes de faire des services consistants et importants qui impactent les vies, qui font des changements, il n'y a pas ce genre d'explications.

2485

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

Moi c'est juste pour clarifier. Vous dites qu'il n'y a pas ce genre d'explications, mais vous le demandez quand même?

2490

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

Oui, absolument.

2495

**M. HABIB EL-HAGE, commissaire :**

Et ils vous disent non?

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

2500

Non. Parce que ce qu'il se passe c'est que les organismes qui sont là depuis des années, ils ont compris comment ça fonctionne. Quand je dis comment ça fonctionne, ça veut dire en termes de rapports relationnels avec les différents comités. Donc, ils savent d'emblée comment faire pour avoir ces financements-là. Et comme l'enveloppe ne grossit pas, ça fait qu'il y a pas de places pour les nouveaux organismes qui viennent avec de nouveaux besoins.

2505

Et ce qui est d'autant plus difficile et curieux, c'est qu'au fil du temps on ne regarde pas, on ne vient plus questionner l'efficacité de l'action des organismes qui reçoivent les plus gros financements. Alors ils ont compris comme c'est des financements par projet, alors on fait des projets. Le plus important, c'est faire des rapports et faire des statistiques, et après on a le second financement. Personne ne vient questionner ce qu'il se passe en réalité sur le terrain.

2510

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2515

Ça va? Jean-François? Je crois que nous allons vous remercier madame Ngo Libong, merci beaucoup de ces précisions.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2520

Et nous allons maintenant appeler le dernier, mais non le moindre, monsieur Maurice Désiré Bakinde. Merci Monsieur.

**M. MAURICE BAKINDE :**

2525

Bien. Merci de me donner l'opportunité de m'exprimer là devant la commission. Mon exposé là touche à quelque chose qui, à la limite j'aurais pu ne plus rien dire parce qu'en parcourant la synthèse présentée par la commission là, au début du mois d'octobre, c'est très bien décrit de manière macro ce que je vais dire en micro.

2530 Je vais peut-être ramener à ma personne, mais ça apparaît dans ce sens quand je vois  
dedans les différences de représentativité entre les, je vais parler des minorités visibles. Dans les  
effectifs permanents et puis temporaires de l'appareil municipal, les effectifs temporaires c'est  
10%. Non, non, non temporaire c'est 25% et puis permanent ça tombe à 10%. Et peut-être si on  
allait discriminer un petit peu plus, si on allait voir dans les emplois professionnels, dans les  
emplois de gestionnaires, je pense que ce serait beaucoup moins amusant. Donc, moi, je suis  
2535 une personne qui applique essentiellement sur les postes professionnels et c'est mon  
expérience que je viens partager aujourd'hui.

2540 Donc, j'estime que je suis victime de discrimination dans ce processus de sélection pour  
des postes d'emplois professionnels à la ville de Montréal parce que par mes compétences j'ai  
été appelé en comité de sélection, je peux dire en entrevue de sélection à quatre reprises au  
cours des trois derniers mois. À quatre reprises, ce qui signifie que la candidature présentait des  
attraits et une fois que j'étais présent en entrevue le résultat était différent.

2545 Donc, je peux nommer, là, trois fois, au service de l'inclusion sociale, là, je suis passé  
trois fois en entrevue. Et ce qui est même étonnant, c'est qu'une fois je suis passé pour un poste  
pour lequel j'avais pas candidaté. J'avais été référé directement par un gestionnaire qui m'avait  
vu sur une autre entrevue, donc qui était convaincu que ça c'est quelqu'un qui fait l'affaire et qui  
m'a référé à ce poste, mais curieusement j'ai pas été retenu non plus à cette dernière entrevue.

2550 Et pourquoi, est-ce que ça revient? Pourquoi est-ce que c'est facilement que je suis  
appelé en entrevue? Mon travail, je peux dire que je suis comme un auxiliaire de l'appareil  
municipal, dans le sens que je démarche au budget de la ville, mais je développe un projet qui a  
été initié par la ville. Et mon projet, quand je le développe ça m'amène à travailler avec, surtout  
avec les services d'inclusion et du développement social. Je travaille avec différents services ou  
2555 même à l'aménagement urbain, service aux entreprises, je travaille avec différents cadres.

Donc, je côtoie l'appareil municipal d'assez près. Au point où je le connais bien. Et je côtoie aussi beaucoup les autres institutions, la commission scolaire, le réseau de la santé et puis les OBNL.

2560

Donc, c'est les comités de travail intersectoriels que j'anime me permettent de côtoyer tout ce monde-là. Ça fait que j'ai une connaissance assez fine de comment ça fonctionne. Et de par ma formation aussi, l'appareil public je le connais assez bien. Donc, je le démontre dans mon application. Quand on ne voit pas la personne ça marche très bien, mais après quand on voit la personne en entrevue ça marche moins bien.

2565

Donc, je peux ajouter en disant que moi c'est une personne qui a une expérience de travail autre que québécoise. Et je le dis souvent en rigolant, je peux comprendre qu'on ne puisse pas vérifier mes références hors du Québec, mais il me semble difficile de comprendre qu'on ne puisse pas vérifier mes références ici au Québec. Et même, pas seulement au Québec, ici à Montréal.

2570

Donc, j'ai fait une formation de second cycle à l'École nationale d'administration publique. Je pense qu'il n'y pas meilleure référence que ça pour l'administration publique au Québec. Et j'ai pris une qualification professionnelle à l'Association, à la Société canadienne d'évaluation.

2575

La Société canadienne d'évaluation, c'est la plus grosse, la plus grande association des professionnels en évaluation de programme des politiques publiques au Canada. Hier, quand je me suis amusé à regarder les statistiques, à avoir cette certification nous sommes 24 dans la Province du Québec, excluant Gatineau. Parce que Gatineau et Ottawa forment une région à la Société canadienne d'évaluation. Alors si on est 24, je sais très bien où sont mes collègues, ils n'appliquent pas à la ville de Montréal. Ils sont plus intéressés par le gouvernement fédéral ou à la limite provincial. Ils ne sont pas intéressés.

2580

2585 Mais moi, j'ai fait le choix parce que ce qui me passionne, la proximité avec les personnes qui reçoivent les services, ça ça me passionne, donc je fais le choix de vouloir offrir mes services plutôt à la ville de Montréal.

2590 En matière de gestion de projets, j'ai la formation qu'il faut, les compétences qu'il faut, la connaissance de l'appareil, des défis de l'appareil municipal. Je les connais assez bien. La connaissance des enjeux des populations qui demandent des services, je la connais aussi très bien aussi cette réalité-là.

2595 Donc, je sais quand je vais en entrevue qu'il sera difficile de trouver meilleur que moi. Je le sais d'emblée. Et donc, quand j'applique, je dis parfois à mes collègues « pour ce poste, je vais être appelé en entrevue et ça arrive, je suis appelé en entrevue. Mais ça ne va pas plus loin que ça.

2600 Je peux dire encore, on va être comme ça sur le style des anecdotes jusqu'à la fin, je peux dire que quand je pilote mes comités de travail à l'arrondissement où je travaille, c'est rarement que je vois dans mes comités quelqu'un qui a une couleur de peau comme la mienne.

2605 Donc, des minorités visibles il n'y en a pas beaucoup. Généralement, je suis seul. Mais les personnes qui ont la même couleur de peau que moi, vous imaginez où je vais les trouver. C'est dans la file d'attente des demandeurs de services. Ce n'est pas de l'autre côté où c'est la bonne offre de services, vous voyez un petit peu ce que je veux dire.

2610 Donc, ça amène souvent à se poser la question quand je suis dans un comité de travail, je ne doute pas du tout, pas un instant de la compétence des collègues qui sont autour de la table. Donc ça va super bien. Mais vous imaginez le choc visuel quand je traverse la porte et puis de l'autre côté, je vois la file de demandeurs de services et c'est là où je trouve des personnes qui ont le même couleur de peau que moi.

2615 Mais pourquoi? Parce que ça ce n'est pas étonnant, c'est parce que c'est pas étonnant et vous l'avez très bien relevé aussi dans votre document de synthèse, bien dans mon arrondissement c'est 80% de ces personnes-là. C'est 80% de l'arrondissement. Mais comment ça se fait que pour ceux qui vont leur offrir des services, ils ne sont même pas 2% qui peuvent leur parler ou qui peuvent comprendre...

2620 Pas plus tard qu'aujourd'hui, j'assiste à un événement, les demandeurs de services s'expriment. Ils s'expriment, ils essaient de se faire comprendre, mais ils ont l'impression que ça ne marche pas. Et quand on me voit passer dans le corridor : « Hé toi, ramène-toi là s'il-te-plait, essaie de nous expliquer ci, ça, ... ». Et ça marche bien, mais où est donc l'erreur? Pourquoi est-ce que je ne peux pas me retrouver dans l'équipe des professionnels à la ville de Montréal? Où est l'erreur?

2630 Donc, j'essaie de comprendre, j'espère que quand cette commission aura rendu son rapport, j'espère que j'arriverai à comprendre. Je peux vous dire que ça ne s'arrête pas à l'appareil municipal, ça va jusqu'avec les rapports avec les élus. Il ne se passe pas un jour, encore aujourd'hui, j'assite à un événement, y a des élus, c'est certain, je ne partirai pas de là sans avoir une photo avec au moins un élu. Si ce n'est pas tous! Et ces photos se retrouvent dans les réseaux sociaux le jour même, ou sinon le lendemain. Et là ça montre l'image d'une équipe municipale ouverte à la diversité. Quand même on a 80% de minorités visibles dans le coin, l'équipe municipale est ouverte, mais où? Juste sur la photo. Juste pour l'affiche, mais pas dans le dur, pas dans le vrai, pas dans le concret.

2640 Donc, c'est un peu ça, ce qui m'a semblé pertinent de venir témoigner ici. Ce n'est pas juste des statistiques, c'est des faits et c'est déroutant. Parce que, comment expliquer qu'un individu qui arrive, qui sait qu'il est professionnel, techniquement mon expérience que j'ai eue comme, je dirigeais un établissement, ici ça se rapproche d'un Cégep, je l'ai dirigé pendant 10 ans, on ne va pas dire que je sais pas c'est quoi une administration publique ou c'est comment un poste de gestion, comment ça se manage. Mais j'ai pris la peine de retourner à l'école ici, de m'acculturer, d'apprendre comment ça se fait ici, sur les bancs et sur le champ professionnel.

2645 J'ai pris la peine d'aller, je vous dis, comme évaluateur programme qualifié à la Société canadienne d'évaluation, on est 24 dans la Province du Québec, là. C'est facilement vérifiable.

2650 Donc, j'ai pris la peine d'aller chercher ces accréditations, donc si un instant on doute de mes compétences, je pense que ce n'est pas moi qui parle de moi. La Société canadienne d'évaluation atteste de mes compétences donc je suis capable de fournir un service de qualité en matière d'évaluation de programme.

2655 Et puis, autre chose, j'ai fait un défi comme ça avec mes collègues, j'ai appliqué à la ville de Montréal à maintes reprises entre 2015 et 2017. Puis j'ai arrêté en 2017. J'ai recommencé à appliquer quand cette commission a été ouverte. Et là, on m'appelle, je vous dis quatre fois en entrevue en trois mois. Quand cette commission est ouverte.

2660 Et en 2018, là; je me suis posé la question c'est sûrement moi qui déraile quelque part. J'ai appliqué à la ville d'Ottawa, j'ai appliqué une fois, j'ai été appelé en entrevue immédiatement, et je n'ai pas les qualités en anglais d'une participante qui est passée avant moi, là. Mais, tout de suite, les personnes du comité de sélection, ils m'ont dit quand je suis arrivé, écoutez on sait que vous êtes francophone, vous vivez au Québec, c'est francophone, gênez-vous pas pour la qualité de votre anglais, essayez juste d'être clair et qu'on puisse vous comprendre. J'étais parmi les trois finalistes sur ce poste-là.

2665 Et je dis mais comment ça se fait, à Montréal où je n'ai pas la barrière de l'anglais, ce n'est pas marqué sur le poste. On veut des francophones, je suis francophone. J'ai été à l'école ici, j'ai des références ici. J'ai même arrêté d'afficher mes compétences de mon pays d'origine, je ne veux même pas le nommer. J'ai arrêté d'afficher mes compétences là-bas, je ne marque que mes compétences d'ici. On demande un poste il faut 3, 4 ans d'expérience. Moi j'en ai 6, 7, mais comment ça se fait que ça ne débloque pas?

2670 Donc, quand la commission a été ouverte, j'ai dit : « ah y a quelqu'un qui a pensé à quelque chose auquel je n'avais pas pensé. » Peut-être la pétition c'est moi qui l'aurais lancée.

2675 Et tout de suite j'arrive juste à l'entrevue, mais ça ne va pas plus loin. Donc c'est vraiment amusant, je pourrai vous soumettre mon dossier de candidature à la ville de Montréal, ce serait vraiment amusant de passer à travers.

2680 Donc, je vais terminer par quelques recommandations. Parce qu'ayant vécu tout ça, je me suis dit la première des recommandations serait que les gestionnaires à la ville de Montréal, les gestionnaires qu'ils soient sensibilisés et même formés au défi de l'interculturalité. Y a une richesse inimaginable dans l'interculturalité. Mais tant que, aussi longtemps qu'on a l'impression que l'autre, on associe à travers des préjugés, on associe l'autre à un symbole de menace pour la stabilité de son équipe, on ne lui donnera jamais sa chance.

2685 Donc tant qu'on imagine que l'autre est un élément perturbateur qui va arriver parce qu'il n'a pas le même accent que moi ou que toute mon équipe, il pense peut-être différemment, on ne lui donnera jamais sa chance et on se privera toujours de beaucoup beaucoup de valeurs que l'interculturalité, que l'immigration offre comme opportunité ici dans la société québécoise.

2690 Donc, on aura beau mettre des politiques en place, on aura beau développer des programmes, mais tant que subsiste cette crainte-là que l'autre, moi je préfère dire l'autre, pas la minorité visible, que l'autre représente un potentiel de perturbation, on ne lui donnera jamais sa chance. Donc, que les gestionnaires à la ville de Montréal soient exposés à des programmes de formation et puis qu'il y ait des évaluations régulières, parce que c'est bon d'être inclusif et il n'est pas juste question de donner des leçons aux gestionnaires mais de les écouter aussi.

2700 Dans ces formations, il serait intéressant d'écouter aussi les aspirations de ces gestionnaires parce qu'il y en a probablement qui vivent des expériences qu'ils n'aimeraient pas revivre. Mais, en allant regarder de manière collective, de manière un peu plus ouverte, on peut trouver des efforts à faire de part et d'autre pour améliorer les choses.

Comme deuxième recommandation, je propose que les équipes qui procèdent aux entrevues de sélection soient diversifiées. Parce que quand c'est tout le temps la même souche

2705 culturelle, on aura toujours l'impression que c'est eux et puis nous. Le « eux et puis nous », moi j'aimerais qu'il disparaisse dans cette société. Au moins qu'il soit atténué. Ça aiderait grandement à créer ce Montréal inclusif, que ce n'est pas juste la mairesse qui appelle de tous ses vœux, nous aussi nous appelons de tous nos vœux et nous sommes prêts à contribuer du mieux que nous pouvons pour ce vœu se réalise.

2710 Donc je vous dis c'est pour ça que les immigrants n'hésitent pas à faire tous les efforts qu'il faut pour rentrer vraiment dans la société. Pas pour la changer, mais pour contribuer à la bâtir. Merci.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2715 Merci infiniment. Et je trouve que vos recommandations sont intéressantes.

2720 Maintenant, comment je dirais ça, j'aurais une question : vous semblez dire, c'est-à-dire que vous ne semblez pas seulement dire, on se rend compte que c'est à l'étape finale, vous dites « quand je rencontre les gens », au fond quand on vous voit ou qu'on vous entend peu importe, en tout cas cette étape qu'il y a, que ça achoppe.

2725 Et, vous semblez penser que peut-être le gestionnaire parce que ceux qui vous rencontrent c'est peut-être une équipe de trois, et vous semblez penser que le gestionnaire a une voix prépondérante et ainsi de suite dans le choix.

2730 Est-ce que vous iriez jusqu'à demander, c'est-à-dire que les gestionnaires, on leur assigne aussi des attentes signifiées. C'est-à-dire que le gestionnaire lui aussi il va avoir à un moment donné une évaluation. Est-ce que ce serait intéressant que parmi les attentes signifiées d'un gestionnaire, la diversité fasse partie, le recrutement de la diversité fasse partie des attentes signifiées et qu'il ait à justifier s'il rencontre les objectifs ou s'il ne les rencontre pas?

2735 Ou est-ce que vous pensez, parce que vous vous êtes conciliant, vous dites il faut comprendre la peur du gestionnaire si telle est la cause et essayer de voir quelles étaient leurs difficultés. Ça c'est la carotte. Il pourrait y avoir le bâton aussi. Mais est-ce que de votre expérience, il y a une démarche qui irait mieux que l'autre? Ou il faut les combiner? Ou ...

**M. MAURICE BAKINDE :**

2740 Indéniablement. Indéniablement, il faudrait assigner des objectifs aux gestionnaires dans le sens de valoriser la diversité. Déjà à partir du moment où ça fait partie des politiques, du discours officiel, de l'autorité suprême du magistrat suprême, la première magistrate de la ville, ça doit se traduire en action aux différents paliers jusqu'aux gestionnaires. Ça ne se fera juste pas au niveau des discours. Donc, oui il faut regarder cette ouverture parce que ce n'est pas du  
2745 jour au lendemain que ça va changer. Donc le faire de manière collaborative.

2750 Donc, assigner des objectifs absolument, les échelonner dans le temps, indéniablement, et puis faire de l'évaluation, un suivi de l'évaluation pour, je ris à chaque fois que je prononce ce mot-là parce que ça fait un peu partie de mon ADN, mais et c'est très important de faire de la mesure. Où est-ce qu'on est rendu, quelles sont les difficultés qu'on essaie de faire les ajustements, les correctifs qu'il faut pour avancer. C'est inévitable. Autrement, on continuera de déplorer ce que je déplore à Ville Saint-Laurent où je vis et où je travaille.

2755 Parce que cet effet, on a l'impression que c'est cristallisé. Moi quand je suis arrivé, on me l'a dit tout de suite « Écoute, n'applique pas pour tel, tel, tel poste parce que c'est réservé, c'est pour les québécois. Donc, je vais être québécois dans pas longtemps. Oui, mais attends, tu garderas ta couleur de peau ça ne changera pas. Oublie, il y a des emplois réservés. » Pourquoi on tend à être convaincus qu'il y a des emplois réservés?

2760 Mais quand on arrive au comptoir de services à la bibliothèque, bien dans un arrondissement on a 80% de minorités visibles et autres. On les voit tous de l'autre côté de la file,

du bon côté, de ceux qui ont le pouvoir de donner, ou qui offrent des services ou qui participent à l'élaboration des services et des politiques et autres, ce n'est pas ces minorités.

2765           Donc on gardera toujours le sentiment que oui, on est au Québec, on a le privilège d'avoir été accepté. Je ne parle pas de moi, c'est le discours officiel ambiant dans les communautés. Oui, on a le privilège d'avoir été accepté, mais on n'a pas à avoir des attentes trop élevées. Moi je trouve que ce n'est pas comme ça qu'on va bâtir une société inclusive. Le Montréal inclusif c'est pas comme ça qu'on va le bâtir.

2770           Et c'est pas des choses qu'on, ce n'est pas des rêves, ça se fait ailleurs. Moi j'arrive à Toronto pour ne pas citer la ville, je n'ai pas ce sentiment-là. Je ne vois pas cette barrière-là comme un plafond de verre, je le vois pas. Donc je vois les mêmes couleurs de part et d'autre, ici non. C'est un peu ça.

2775           **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci. Monsieur Thuot?

2780           **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

2785           Il y a quelques mois, l'administration municipale, la mairesse a annoncé des objectifs très clairs en matière d'embauche, de dotation de personnes issues de la diversité. Donc, il y avait une reconnaissance qu'on n'avait pas atteint les cibles qu'on avait souhaitées et de l'extérieur, le message a l'air assez clair. On disait que même les gestionnaires auraient de la reddition de comptes en cette matière. Est-ce que vous pensez qu'avec ça, ça y est, on va y parvenir?

**M. MAURICE BAKINDE :**

2790           On a l'intention d'y parvenir. C'est ça le sentiment que j'ai. On a l'intention parce qu'une politique ce n'est pas ....

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Est-ce que c'est suffisant d'avoir une intention?

2795

**M. MAURICE BAKINDE :**

Non. Ce n'est pas suffisant.

2800

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Alors, qu'est-ce qu'il manque?

**M. MAURICE BAKINDE :**

2805

Ce qui manque, c'est le traduire en action. Le traduire en action parce que tout à l'heure je disais définir des cibles aux gestionnaires, oui. Peut-être qu'on ne va pas aller tout de suite à dire à chacun, on met un 2%. Parce que ce serait intéressant, à mon avis, que cela soit décliné en cibles en fonction des réalités des différents territoires. Les différents arrondissements de Montréal n'ont pas exactement le même portrait démographique.

2810

Donc, aller dans ce sens-là, définir des cibles, en tenant compte des réalités, et puis mettre en place des mesures pour accompagner les gestionnaires pour réaliser cela. Que cela ne soit pas juste être prescriptif, mais il faudrait également que les gestionnaires aient des ressources et aient un accompagnement derrière.

2815

Parce que je vous le dis, ça se sent que la personne, la minorité c'est potentiellement une menace. Ça se sent quand on discute avec les gestionnaires de part et d'autre, ça se sent. La confiance, elle n'est pas toute là. Oui, on aimerait bien, on est ouvert, mais quelle est votre expérience québécoise? Quand vous l'avez. « Oui, mais est-ce que, que connaissez-vous vraiment du Québec? » Bien, écoutez...

2820

**M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

2825 J'aurais une autre question, si vous permettez. Cette formation-là du gestionnaire, est-ce que ça doit être une formation d'ouverture à la diversité ou une formation sur l'antiracisme?

**M. MAURICE BAKINDE :**

2830 Ça fait deux questions. Ça fait deux questions parce que l'ouverture à la diversité, oui, c'est très important. D'être ouvert à la diversité. Mais maintenant, la question du racisme. Moi j'aimerais qu'on dépouille la question du racisme de beaucoup beaucoup de préjugés.

2835 Déjà quand on parle de la race noire, je vais vous prendre un exemple qui m'a amené à élever la voix plusieurs fois avec l'école. À l'école, à la commission scolaire. Parce que l'image que l'éducatrice enseigne ou le système enseigne de l'Afrique, dont je suis originaire, n'a rien à voir avec ce qu'est l'Afrique. Donc, j'ai dû dire à mon fils : « Écoute, l'Afrique ce n'est pas être vêtu de haillons. Ce n'est pas ça l'Afrique! On a des maisons en Afrique, des cases bien bâties. » Je lui ai montré des photos de lui quand il était en Afrique. Il m'a dit « Non, papa, ce n'est pas vrai. On m'a appris à l'école, les africains c'est des boubous déchirés. » J'ai eu une discussion  
2840 assez solide avec bilan, j'ai eu un signalement à la DPJ.

2845 J'ai eu une visite d'une inspectrice à la maison parce que je suis un peu dur avec. Et puis, j'ai dit : « O.K. ça tombe très bien, ça tombe très bien. » Écoutez, ma maman elle est arrivée dans la semaine, elle venait d'Afrique. Et je suis allée à l'aéroport l'accueillir avec mon garçon. Quand il voit maman, je lui dis : « Écoute, tu vas voir une africaine qui vient tout de suite d'Afrique là tu vas voir, ce n'est pas comme on te dit à l'école. » Quand il voit ma maman, il dit « Non, elle devrait avoir des vêtements déchirés, elle ne vient pas d'Afrique. » Et j'ai dit à l'inspectrice, à la DPJ: « entre mon fils et moi, comment voulez-vous que le dialogue passe quand lui, il a cette image déformée de lui? » Donc ça s'en va jusque là! C'est pour ça que je  
2850 dissocie la question du racisme et la question de l'ouverture simplement à la diversité. Oui, il faut avoir les deux, les deux approches.

2855 Et l'autre chose très importante que les minorités pourraient apporter, moi je me dis, qui peut parler de l'Afrique mieux que moi? Ça me semble difficile que quelqu'un qui a étudié l'Afrique dans des bouquins, qui l'a très bien fait d'ailleurs, il a eu de très bons professeurs, mais ça m'étonnerait qu'il me parle de ma forêt. Ça m'étonnerait qu'il m'enseigne sur ma forêt. Oui, il connaîtra tout ce qui est scientifique, moi je connaîtrai ce que ça fait quand tu te fais piquer par un serpent. Et moi je sais que le serpent il ne viendra pas me chercher dans ma case. Je sais comment il se comporte vis-à-vis de moi. Comment moi je me comporte vis-à-vis de lui.

2860 Donc, ce n'est pas, l'image qui est véhiculée... Je ne veux pas dire moi ça me choque; moi ça me désole, ce n'est pas ça. L'image qu'on a, l'impression qu'on véhicule, ce n'est pas ça. Et nous sommes là justement, et nous voulons participer, collaborer. Apporter ce que nous savons pour construire un monde meilleur. Pas deux mondes maintenant.

2865 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2870 Alors, écoutez, merci. Vous clôturez très bien notre soirée d'audition. Merci à tous ceux qui sont intervenus. Mes collègues, nos analystes et moi-même, on va analyser toute l'information reçue, décortiquer, s'en inspirer afin de rédiger notre rapport qui sera remis à la Présidente de l'Office qui l'enverra ensuite au Conseil municipal.

2875 Alors, l'OCPM rendra le rapport public par la suite, bien les décisions à prendre appartiendront aux élus municipaux, mais vous aurez le contenu de ce que vous aurez partagé avec nous.

Toute la documentation relative à la consultation, je n'ai pas besoin de l'énumérer, est accessible en tout temps sur le site de l'Office.

2880 Et, vous pouvez toujours, pour ceux qui ne l'auraient pas fait, tous ceux qui sont ici je pense ont maintenant donné leur opinion, mais vous pouvez toujours donner votre opinion en ligne si cela vous sied.

Je vous remercie très fort, je vous souhaite un retour sûr chez vous, et puis je vous dis bonne fin de soirée.

2885 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Bonne nuit, merci beaucoup.

**AJOURNEMENT**

2890 \* \* \*

2895 Je, soussignée, Cindy Lavertu, sténographe officielle, certifie sous mon serment d'office que les pages qui précèdent sont et contiennent la transcription fidèle et exacte des témoignages et opinions pris dans cette audience au moyen de la sténotypie.

*Cindy Lavertu*