

**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

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

DEUXIÈME PARTIE

VOLUME 6

Séance tenue le 11 novembre à 13 h
OCPM
1550, rue Metcalfe, bureau 1414
Montréal

TABLE DES MATIÈRES

SÉANCE DU 11 NOVEMBRE 2019	
MOT DES COPRÉSIDENTES.....	1
PRÉSENTATION DES MÉMOIRES :	
Mme Marie-Martine Félix.....	3
Mme Marie-Chantale Faust.....	15
M. Bienné Blémur et M. Fo Niemi	32
Mme Valérie Beaulieu et M. Pierre-François Sempere, Culture Montréal	44
M. Julio Rivera-Gamarra et Mme Jessica Sbarra, Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié COCLA	59
Mme Virginie Dufresne-Lemire, Arsenault Dufresne Wee	68
M. Alain Arsenault.....	81
Mme Anuradha Dugal, Fondation canadienne des femmes	96
Mme Tatiana Garakani	105
M. Walter Chi-yan Tom, M. Isaiah Joyner, Mme Sarah Mazhero et Mme Zoe Zeitouni, Concordia Student Union	115
MOT DE LA FIN	132
AJOURNEMENT	

MOT DES COPRÉSIDENTES

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

5 Alors, Mesdames, Messieurs, bonjour. Bienvenue à cette séance d'audition des opinions de l'Office de consultation publique de Montréal portant sur la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les champs de compétence de la Ville de Montréal.

10 La séance va se dérouler en français, mais ceux et celles qui voudraient s'exprimer en anglais peuvent le faire en s'adressant à nous.

 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 suis Ariane Émond, commissaire à l'Office de consultation publique. La présidente de l'Office, madame Ollivier a confié la coprésidence de cette commission à ma collègue Maryse Alcindor et à moi-même. Nous sommes secondées par trois autres commissaires, aujourd'hui deux sont présents avec nous, madame Judy Gold et monsieur Jean-François Thuot. Nous sommes appuyés dans nos travaux par les analystes représentés à la table par Joseph Tchinda

20 Kenfo et devrait se joindre à nous madame Youla Pompilus-Touré qui agit à titre de secrétaire-analyse.

 La commission remercie les personnes qui contribuent au bon déroulement de cette séance, ceux et celles qui s'occupent de la logistique, de l'accueil, de la sténo et de la

25 sonorisation.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

30 Je ne sais pas s'il y a... d'abord, bonsoir à vous aussi. À mon tour aussi de vous dire bonsoir. Je ne sais pas s'il y a les représentants de la Ville de Montréal? Il n'y en a pas dans la

salle actuellement. Si jamais ils se joignent à nous, sachez que de toute façon ils ont un strict droit de rectification des faits, si jamais ça s'avérait nécessaire et à la toute fin du processus.

35 Nous vous informons que l'ensemble des propos qui seront tenus cet après-midi seront transcrit par une sténographe. Les transcriptions écrites et 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 dans les bureaux de l'OCPM.

40 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 Montréalaises et Montréalais ont demandé la tenue d'une discussion publique favorisant l'émergence de propositions constructives, novatrices et mobilisatrices sur le racisme et la discrimination systémiques dans les champs de compétence de la Ville de Montréal. Nous
45 sommes ici aujourd'hui pour les entendre.

À la suite des séances d'auditions, mes collègues et moi 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.

50 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

55 Venons-en maintenant au déroulement de la présente séance. Les personnes qui se sont inscrites préalablement vont pouvoir nous faire part de leurs opinions, préoccupations ou commentaires. Nous allons les appeler selon l'ordre qui est prévu à l'horaire. Une vingtaine de minutes par personne, dix minutes maximum pour présenter leur opinion, dix minutes maximum pour échanger avec les commissaires.

60

À celles et ceux qui ont déposé une opinion écrite, on vous rappelle que nous l'avons lue très attentivement. On vous invite à en présenter les éléments essentiels de façon à laisser le plus de temps possible pour échanger avec les commissaires.

65

La séance va se terminer aujourd'hui sans doute vers 17 heures, mais nous allons faire une pause à mi-course.

70

Nous rappelons que le climat se doit d'être serein et courtois. C'est pourquoi nous ne tolérerons ni manifestations, ni remarques désobligeantes, propos diffamatoires, attitudes méprisantes, bien sûr. Nous vous invitons à activer la fonction « silence » de vos téléphones cellulaires si ce n'est déjà fait.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

75

Et j'invite maintenant la première participante, madame Marie-Martine Félix à s'approcher de la table et partager avec nous son opinion. Bienvenue, Madame Félix.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Approchez-vous du micro, s'il vous plaît.

80

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

85

Marie-Martine Félix, 43 ans, mère d'une fille de 10 ans, professionnelle depuis des années en ressources humaines. Donc, 15 ans de carrière dont cinq comme directrice ressources humaines plusieurs entreprises manufacturières, agences de placement. Donc, aujourd'hui je viens vous parler de faits vécus au niveau du marché du travail qui touche la discrimination raciale et je pense que ça va même systémique.

90 Donc, je vous explique. J'ai occupé des rôles au sein d'entreprises. Mes responsabilités étaient d'embaucher des employés pour certaines entreprises et lorsque j'avais des CV d'employés immigrants, mes patrons me disaient : « Bien non, ils n'ont pas le profil. » Et pourtant, ces personnes avaient l'expérience soit dans leur pays et un peu d'expérience ici. Donc ça, c'est au début de ma carrière. Je me suis dit : bon, O.K. Je vais essayer de m'y faire, faire en sorte de trouver le profil demandé par mon employeur.

95 Et je me suis vue quitter des entreprises parce que ça venait à un moment donné toucher mes valeurs personnelles, me demander de faire des choses que je ne trouve pas correctes d'embaucher des Québécois lorsque les immigrants avaient le même profil, les mêmes expériences et même des fois des diplômes un petit peu plus que les Québécois.

100 Après un certain temps, j'ai été à mon compte comme travailleur autonome et ensuite de ça, je suis retournée sur le marché du travail, mais j'avais plus un rôle de directrice dans les ressources humaines. Donc là, j'étais plus membre de la direction dans certaines entreprises. Et encore une fois, je faisais face encore à la même réalité, et je me suis dit : bien vu que je suis dans un niveau hiérarchique plus élevé, je peux au moins donner mon opinion et dire que je ne suis pas d'accord et les faire comprendre que ce qu'ils me demandent de faire n'est pas correct.

105 Et certains d'entre eux, des gestionnaires entre autres, me disaient que : bien nous, on n'a pas le choix, parce que nos clients nous demandent d'embaucher des Québécois. Alors là, je me suis dit : O.K. Je ne m'attendais pas à cette réponse. Ou faire rouler les affaires ici en tant qu'immigrant si on a une entreprise et qu'on a des clients québécois qui demandent d'être servis par des Québécois et qu'on leur amène des immigrants, ça ne marche pas. Donc, la business ne peut pas bien rouler si on ne répond pas aux besoins spécifiques du client.

115 Donc ça, c'est une réalité montréalaise des entreprises montréalaises qu'il y a ici.

 Donc, dernièrement j'ai travaillé pour une entreprise, je ne dirais pas le nom, et je vous dirais c'est vraiment, l'évènement que j'ai vécu dernièrement ça a été le summum, et c'est pour

ça que je me suis dit : il faut que j'en parle, parce que je ne peux pas continuer après 15 ans de carrière en ressources humaines à voyager d'une entreprise à une autre et ne rien faire.

120

Donc, dernièrement, je travaillais pour entreprise manufacturière très réputée, très reconnue et ils m'ont demandé de les aider avec leurs employés, parce que dans l'usine il y avait beaucoup d'immigrants, dans le bureau j'étais la seule noire.

125

Moi j'ai fait un sondage organisationnel sur le climat de travail afin de comprendre qu'est-ce qui se passe avec les gens de l'usine et le résultat était quand même surprenant. Les gens se plaignent beaucoup de la manière qu'ils sont traités, les heures qui ne sont pas accordées, des promotions qui ont été refusées, des horaires de travail qu'on est censé donner en promotion, parce que c'est une entreprise syndiquée. Lorsqu'il y a un poste disponible, il faut l'afficher.

130

Alors, j'ai vu qu'il y avait un problème et j'ai fait part de l'information à mes gestionnaires que les employés ne sont pas satisfaits parce qu'ils sont traités d'une manière qui n'est pas équitable.

135

Au début, ils m'ont dit : « Ah oui. » Ils faisaient semblant qu'ils étaient surpris de tout ça. À un moment donné, il y a un poste de jour qui s'est libéré et il y avait un employé de nuit qui attendait pour appliquer. On m'a dit : « Non, non, n'affiche pas le poste. J'ai dit : Mais pourquoi? – Bien, on a embauché tel employé, qui est effectivement un blanc, on va le prendre, on va le mettre dans le poste. » Wow. Et là, je me suis fait dire ça par le superviseur de production et le directeur de production. Là, je leur ai dit : « Mais vous ne pouvez pas faire ça, si vous voulez que vos employés vous respectent vous devez respecter la convention collective. »

140

Donc, après un certain temps qu'ils m'ont dit : « Bien, c'est tel employé de nuit qui attend ce poste depuis longtemps, on ne peut pas lui donner le poste, parce que si on le change de place, ça va déranger tout le fonctionnement de nuit. – O.K. Mais ce n'est pas comme ça que ça marche. »

145

150 Alors, c'est sûr que je n'ai pas écouté. J'ai affiché le poste pareil et tous les employés étaient au courant que ce poste est libéré et ils ont dû faire face à l'employé de nuit qui attendait ce poste depuis longtemps, ils lui ont dit : « Bien, on va former une personne le temps qu'elle soit fonctionnelle, on va le mettre dans l'horaire de nuit. »

155 Donc, écoutez, je ne pourrais pas vous dire s'ils ont fait ce qu'ils ont dit qu'ils allaient faire, parce que j'ai été congédiée il y a à peu près quatre mois. J'ai été congédiée parce qu'ils se sont rendu compte que je n'allais pas obéir aux ordres qu'ils me donnaient de faire, les choses qu'ils me demandaient de faire étaient contre mes valeurs. Donc, je me dis : écoute, si j'ai été remerciée de cette manière, je pars la tête haute, parce que j'ai mes principes, j'ai mes valeurs et je ne laisserai pas personne me transformer en une personne que je ne suis pas.

160 Alors, quatre mois d'ancienneté dans une entreprise, on n'a pas beaucoup de recours aux normes du travail. Il y a la Commission des droits de la personne, c'est la seule place que je peux porter plainte et c'est ce que j'ai fait.

165 Cependant, il y a un délai de deux à cinq mois et ensuite, je me suis fait dire : « Bien, pour qu'on puisse réellement recevoir la cause, il faut des preuves. » Donc, il faut des personnes qui témoignent effectivement, mes dires, mes paroles pour qu'il y ait une bonne raison que la Commission porte enquête.

170 Alors écoutez, en ce moment je suis en attente, mais la réalité c'est que les personnes qui étaient là lorsqu'il y a eu beaucoup de verbal au niveau de discrimination raciale, c'était aussi des gestionnaires. Et dans cette entreprise, ces gestionnaires se connaissent depuis longtemps, ce sont des Québécois, j'étais la seule noire.

175 Donc moi, qu'est-ce que j'ai comme recours? Je n'ai absolument rien, parce que si finalement ma plainte est acceptée, il faut qu'il y ait enquête, il faut que quelqu'un appuie mon témoignage. Ils sont tous ensemble. Ils vont dire : « Bien non, on n'a jamais dit ça. » Et des exemples de commentaires ou de choses que le directeur-général disait en ma présence c'était :

180 « Ah mon Dieu, à quoi a pensé le propriétaire de cette entreprise pour penser aller pouvoir ouvrir une succursale en Haïti. » Donc, l'entreprise en question a pour objectif de créer une succursale en Haïti et le directeur général faisait des blagues avec ça : « À quoi qu'il a pensé ce propriétaire? Haïti, toujours des problèmes politiques, les Haïtiens sont paresseux. Mais pourquoi il fait ça. » Et ce sont des commentaires qu'il lançait comme ça en blague, mais devant des gens, des fois même durant des entrevues et il se retournait et me regardait : « Ah oui, hein, Martine, j'ai raison, hein, c'est comme ça en Haïti? »

185 Écoutez, moi je restais polie, sereine et respectueuse, j'acquiesçais un petit peu, mais à la longue, à force d'entendre ça, pour moi c'est pas correct, quoi.

190 Donc, je vous épargne tous les exemples de commentaires quand même raciaux qu'il y a eu durant le quatre mois que j'ai travaillé là. Et lorsque j'ai fait le sondage organisationnel, j'ai rencontré les employés de production en groupe, en petit groupe de dix personnes et les noirs qui étaient là-bas me disaient : « Mon Dieu, bonne chance. Si tu penses changer quelque chose ici, bonne chance. » Et puis ces employés travaillent là depuis des dizaines d'années. Je me disais : bon, ils sont racistes ici, il n'y a rien à faire. Sur le coup je me suis dit : bien, pourquoi qu'ils disent ça, mais au fur et à mesure que le temps passait je réalisais qu'effectivement il y avait discrimination raciale au niveau de l'ethnie, la langue, la couleur et tout ça.

195 Et lorsque j'ai été congédiée, j'ai contacté la centrale syndicale pour expliquer qu'est-ce qui se passait dans l'entreprise. La représentante syndicale m'a simplement dit : « Écoutez, moi j'ai dit aux employés qu'il y a des formations qui existent afin qu'ils puissent comprendre c'est quoi un syndicat. Si eux autres ils ne veulent pas aller se faire former, ça ne me regarde pas. »

200
205 Donc, même le syndicat ne prend pas le temps de former les nouveaux employés, former les immigrants, leur donner l'information concernant leurs droits pour qu'ils puissent comprendre à quoi sert un syndicat.

210 Donc, ici on fait face à un problème qui est quand même très large au niveau de la gestion de l'entreprise, au niveau du syndicat qui ne joue pas son rôle comme il faut. Donc, ces gens qu'est-ce qui leur reste ensuite? Alors, il y a quelques employés, pour m'encourager dans ma démarche, ont accepté de signer une lettre, une lettre dans laquelle que c'est mentionné que : oui, nous vivons de la discrimination raciale que ça soit consciente ou inconsciente.

215 Et que ça soit verbal ou autre, et même des fois on nous bloque pour nous permettre d'accéder à des postes de direction ou d'autres postes de promotions supérieures. Et là, je suis rendue à quatre personnes qui ont signé cette lettre pour m'appuyer dans ma démarche.

220 Donc, la réalité est là, sauf que ces employés ont peur. S'ils dénoncent, ils ont peur de perdre leur emploi, parce qu'ils ne connaissent pas nécessairement le pouvoir du syndicat. Ils ne comprennent pas comment leur emploi peut être protégé si jamais ils dénoncent l'inégalité qui se passe dans l'entreprise.

225 Alors, il y a un problème. Il y a un problème au niveau du marché du travail. Il y a un problème dans les entreprises. Il y a un problème dans les syndicats, et je pense que si on ne fait rien, ça ne va pas s'améliorer, parce qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre. On veut faire venir des immigrants ici, mais ils ne savent pas comment bien les traiter.

230 Donc, ces immigrants qui vont venir en pensant qu'ils vont pouvoir travailler, gagner leur vie d'une manière respectueuse, ils ne pourront pas, ou ils vont le faire, mais ils vont toujours rester un peu dans cette mentalité d'esclave qu'ils sont obligés de tout faire parce qu'il n'y a rien que les protège. Donc, il faut faire quelque chose.

235 Donc, si mon témoignage peut aider à l'avancement des solutions à mettre en place, pour aider les immigrants sur le marché du travail, entre autres les personnes de couleur, au moins je vais avoir fait ma part ici.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

240 Et on vous remercie d'avoir voulu partager avec nous cette expérience qui est précieuse.
Écoutez, je vais vous poser une question d'abord à l'extérieur pratiquement de votre expérience
à vous. Est-ce que les entreprises dont bien sûr vous ne nommez pas les noms, mais on ne vous
les demande pas non plus, est-ce que ce sont des entreprises qui peuvent, qui ont été ou qui
peuvent aspirer à devenir des fournisseurs de la Ville de Montréal où ils sont dans des domaines
complètement différents?

245 **Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :**

J'ai travaillé pour des firmes d'ingénierie.

250 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

255 D'accord. Alors, ça nous suffit comme réponse. Donc, à l'intérieur même de ces
entreprises dont les firmes d'ingénierie, vous nous avez illustré des problématiques de
discrimination raciale, à l'embauche ou davantage encore au niveau, pas tant à l'embauche qu'à
la promotion. Parce que je comprends, et vous me direz si je me trompe, que l'embauche, c'est-
à-dire qu'il n'y avait peut-être pas de problème à l'embauche, mais que les gens étaient
considérés comme, pour parler français, du cheap labor, et qu'ils étaient maintenus dans des
conditions de travail qui étaient épouvantables sans accès à des promotions auxquelles ils
avaient droit. Est-ce que je comprends bien?

260 **Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :**

265 En fait, dans certaines entreprises c'est exactement ça la réalité, dans les firmes
d'ingénierie. Moi on me disait : le CV ne va pas passer dans le projet de la ville, parce que
l'expérience de cette personne n'est pas montréalaise. Et pourtant, cette personne a travaillé

cinq ans dans son pays et deux ans ici. Mais ça ne suffisait pas pour pouvoir mettre le CV dans un projet.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

270

Oui. Et je m'excuse, parce qu'effectivement vous aviez parlé au début de votre témoignage de l'embauche et des restrictions, on va dire, des restrictions discriminatoires qui étaient apportées.

275

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

280

Donc, moi l'une des choses que je retiens au-delà du côté, je veux dire, terrible, et de l'impact de la discrimination raciale sur les personnes qui travaillent à l'intérieur de ces firmes, c'est que ce sont des entreprises qui ont des contrats éventuellement avec la Ville de Montréal et dont non seulement, c'est-à-dire qu'ils pouvaient même se servir de la Ville de Montréal dans ces exigences quant à l'embauche?

285

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui, pour refuser le CV, le profil.

290

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

D'accord. Merci. Je ne sais pas s'il y a d'autres, avant que je continue, oui, Judy?

295

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Oui. Je pense qu'il s'agit aussi, si je comprends bien, des propos discriminatoires qui ont été prononcés en votre présence?

300

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui, absolument.

305

Mme JUDY GOLD, commissaire :

En plus, qui êtes aussi une autre question qui s'ajoute aux questions des conditions de travail des personnes racisées.

310

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui, oui. Malheureusement, des fois je me demandais s'il ne voyait pas ma couleur, mais il faisait quand même des commentaires racistes devant moi, mais il passait ça en blague, que ce soit en blague ou que ce soit... ça ne se fait pas. Ça ne se fait pas de dénigrer le pays ou la nationalité d'une autre personne pour faire rire les autres. Pour moi ça ne se fait pas.

315

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Moi je veux revenir sur le syndicat, sur le rôle du syndicat. Vous dites que les syndicats, les gens ne sont pas informés de leur droit. Il y a donc une proactivité qui n'existe strictement pas, c'est-à-dire que le syndicat lui-même, d'après ce que je comprends, ne s'assure pas que ses membres pour être protégés, soient minimalement informés?

320

325

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

330 Exactly. En fait, durant les quatre mois que j'étais dans cette entreprise, j'ai
embauché une vingtaine, une trentaine d'employés et la représentante syndicale n'est pas venue
une seule fois. Donc, ça veut dire, moi, mon rôle je suis du côté de l'employeur, je n'ai pas à
335 informer quoi que ce soit sur le syndicat. C'est le rôle de la représentante syndicale avec qui j'ai
parlé d'ailleurs, elle me disait : « Je suis très débordée. J'ai beaucoup de choses. – J'ai passé
quatre mois-là, je ne vous ai pas vu une seule fois, mais qu'est-ce qui se passe? » Parce que les
employés ils ne savent pas c'est quoi leur droit, ils ne savent même pas c'est quoi un syndicat.
Mais on leur prélève l'argent sur leur paye à chaque paye.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

340 Donc, il y a, je dirais, en terme de discrimination raciale autant des actes commis, des
paroles, des exclusions, mais il y a aussi une omission de service, de service qui devrait
théoriquement être accordé à tout le monde?

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

345 Exact.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

350 Est-ce que je résume bien sans, je veux dire, sans rentrer dans, je dirais l'impact le plus
vieux, le plus pervers même du racisme et de la discrimination raciale. Mais sur une base plus
cartésienne, on pourrait dire ça, ce sont des gens... je veux, ces entreprises en particulier
d'ingénierie ne recevaient vraiment pas, ne semblaient pas recevoir de la Ville de Montréal un
encadrement antidiscriminatoire, au contraire, on se servait à l'insu, je dirais de la Ville de
Montréal pour perpétuer ces préjugés et en plus le climat était négatif.

355

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

360 Effectivement. En fait, ce qui m'a surprise avant de quitter cette firme d'ingénierie, la
personne qui m'a avait embauchée, lorsque je me suis rendu compte que le gestionnaire en
question qui était raciste, quand je me suis rendu compte que j'étais face à une personne qui
était raciste, j'ai été en discuter avec la personne qui m'a embauchée, elle m'a dit : « Oui,
effectivement, Martine, je suis au courant que ce gestionnaire est raciste et c'est d'ailleurs pour
ça que je t'ai embauchée. »

365 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Vous avez été...

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

370 J'ai été utilisée quoi. J'ai été utilisée pour, voyez... Alors, c'est pas nécessairement la
bonne manière de faire lorsqu'on a un gestionnaire qui est raciste, il faut aborder le sujet et non
pas prendre quelqu'un d'une minorité visible et lui mettre dans sa face, parce que moi...

375 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Et le sacrifier.

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

380 Et c'est ça, je suis sacrifiée et puis je ne suis pas à l'aise et je vis des situations
désagréables. Et c'est au bout du compte que je me rends compte que je n'avais pas à subir ça.
Donc, est-ce qu'on peut trouver d'autres solutions pour justement faire face aux problèmes et
non pas utiliser des boucs émissaires et puis les mettre là, pour dire : bon, bien non, on n'est pas
385 raciste, il y a un noir ici.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui. Alors, écoutez, vous nous aurez inspirés dans l'illustration des choses. Je vais vous souhaiter bon courage et merci encore au niveau de la participation citoyenne.

390

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Merci de m'avoir écoutée.

395

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci, Madame Félix. Vous comprenez que notre commission s'inscrit dans les compétences de la Ville de Montréal. C'est pour ça que madame Alcindor essayait de voir s'il y avait une connexion entre l'entreprise dont vous nous racontiez les faits et gestes et éventuellement la Ville de Montréal. On n'est pas un bureau d'enquête large sur toutes les pratiques à Montréal, mais on doit circonscrire. Alors, c'est pour ça qu'il y avait cette connexion qui a été faite avec vous.

400

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

D'accord, d'accord.

405

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci beaucoup.

410

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Merci à vous.

415

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Bon après-midi. Je vais maintenant appeler madame Marie-Chantale Faust s'il vous plaît. Bon après-midi, Madame Faust. Est-ce qu'on dit Faust ou Faste?

420

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Faust.

425

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Faust.

430

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Un peu entre les deux.

435

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Un peu entre les deux.

440

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

... probablement.

445

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Madame Faust, on vous écoute.

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

450 Oui. Bonjour. Moi je viens partager concernant mon expérience de travail à la Ville de Montréal sur la discrimination systémique et ce que j'ai vécu pendant huit ans. Je sais, vous avez probablement lu mon rapport que je vous ai envoyé.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

455 Bien sûr.

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

460 Puis au niveau de toutes mes démarches que j'ai faites pendant huit ans, à tous les niveaux, des processus, de la discrimination systémique pour les femmes, à tous les niveaux.

465 Moi j'étais cadre parce que j'étais toujours contremaître au niveau des travaux publics et puis par contre, à travers ces huit ans-là, j'ai occupé 11 postes différents dans différents arrondissements, en tout cinq arrondissements. J'ai travaillé autant dans les voiries que dans l'horticulture qui était ma spécialité, parce que dans ma spécialité il n'y avait pas d'ouvrage à l'année. Donc, j'avais fait ce compromis-là pour avoir un travail à l'année. Puis en quelque part bien, ça me convenait. J'ai eu des super beaux mandats de travail où j'avais beaucoup de responsabilités puis ça, ça me stimulait beaucoup, beaucoup.

470 Et puis, par contre, à toutes les fois que je vivais la discrimination, il n'y avait aucun filet, il n'y avait rien qui était mis en place pour, sans dire replacer ces employés-là, mais faire une liste quelconque pour dire : bien, dans tel arrondissement il y a de la place pour toi.

475 C'était comme, je tombais dans le vide complètement puis là, il fallait que je vérifie tous les affichages de poste puis que je fasse les démarches pour faire ma place, avoir une entrevue et tout ça. Donc, à travers les huit ans, j'ai fait 86 applications à la Ville de Montréal. Dans ça, j'ai

480 eu 21 entrevues et puis j'ai occupé 11 postes. Puis malgré tout, j'ai quand même réussi cinq ou six concours pour avoir une permanence que j'ai jamais pu avoir. Même si ces concours-là avaient été réussis, on me disait toujours des histoires comme : ah, bien non finalement, on laisse tomber. Ah finalement, on a pris quelqu'un d'autre. Ah finalement... Il y avait toujours une raison. Des fois on me disait : tu es sur la liste...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

485 D'éligibilité.

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

490 Oui, c'est ça. Je vous laisse le dire. Parce que vous avez réussi le concours. Mais ça tombait, il n'y avait rien, il n'y avait pas de suivi, absolument pas.

495 Donc c'est ça. Ça a été des années très, très difficiles puis honnêtement, j'ai persisté parce que j'adorais ce travail-là. J'étais dans la gestion des opérations avant d'arriver à la Ville de Montréal puis c'est quelque chose qui me passionnait. Et puis, j'étais toujours prête à relever des défis, à apprendre des nouvelles choses, puis moi ça me convenait.

495 Mais pour dire, comme contremaître aux travaux publics, la moyenne, j'étais la seule femme pour 15 hommes contremaîtres. Ça fait que ça peut dire dans quelle situation j'étais aussi, pris entre l'arbre et l'écorce puis personne ne voulait avoir des femmes là.

500 Ça fait qu'au niveau de mes employés, de mes collègues de travail, mes supérieurs, tout le monde me faisait sentir que je n'étais pas à ma place.

Ce que j'ai trouvé le plus spécial c'est une de mes supérieures immédiates c'était une femme puis je travaillais pour elle à la voirie, puis elle m'avait dit : « C'est pas une place pour les

505 femmes ici. Bien, voyons donc, vous êtes une femme. » C'est des aberrations comme ça que j'ai vécu pendant huit ans.

Puis ce que j'ai trouvé difficile aussi c'est que la jeune quarantaine je suis retournée aux études pendant trois ans à temps plein pour faire une deuxième carrière. Donc, j'étais directrice de production dans le vêtement avant. Ma deuxième carrière je l'avais ciblée pour être hortultrice. Et puis j'avais appliqué sur un poste de jardinière à la Ville de Montréal, à la fin de mon cours. J'ai passé l'examen, j'ai réussi avec la note A puis là, à l'entrevue de sélection avec une psychologue du travail, je crois, elle m'a rappelée puis elle m'a dit : « Écoutez, vous avez le profil parfait pour être gestionnaire. On a un poste de contremaître à vous offrir. » Ça fait que là, j'ai fait : O.K., une décision à prendre. Je retournerais un petit peu dans mes anciennes connaissances, si on veut, au niveau de la gestion.

515
520 Ce que j'avais décidé de laisser de côté, mais finalement là, je me suis rendu compte que c'était plutôt le domaine que je ne voulais plus faire, mais que j'adorais la gestion.

Ça fait que quand j'ai commencé, c'est ça, à la Ville de Montréal en 2004, j'ai essayé de faire ma place puis de persister, parce que j'avais une tête de cochon puis je me disais : c'est pas vrai que c'est pas une job pour les femmes ça, c'est pas vrai. Je vais le prouver. Ça fait que j'ai eu des belles évaluations, mais à travers tout ça, jamais de permanence, toujours du dénigrement de tout bord tout côté.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Est-ce que je peux vous poser quelques questions?

530

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Oui.

535 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je ne veux pas vous interrompre. On a lu ça avec beaucoup d'intérêt. Évidemment, pour la majorité d'entre nous ça sonne des cloches sur d'autres milieux où des femmes s'inscrivent dans ce qu'on appelle un lieu non traditionnel et paye le prix de leur témérité ou de leur compétence, un des deux. Avec les collègues, c'est sûr que rapidement on s'est dit : mais
540 évidemment, madame Faust n'était pas comme dans ces postes de cadre syndiqués comme tels, mais on a trouvé assez rapidement une association de cadres municipaux de Montréal qui est là, je pense depuis cinq ans. C'était-tu au moment où vous avez quitté?

545 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Bien moi, dans le temps que j'étais à la Ville, il y avait une association des contremaîtres syndiqués, mais c'était plus, c'était un mouvement qui était en fin de vie, parce que ça touchait, c'est les anciens contremaîtres qui étaient dans ça.

550 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Donc, ceux qui étaient à la retraite?

555 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Ceux qui maintenant sont partis à la retraite. Ils étaient dans ce syndicat-là, mais moi quand je suis arrivée comme cadre non syndiquée, bien ils n'acceptaient plus des cadres dans ce...

560 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Dans ce syndicat-là.

565 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Ce syndicat-là.

570 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Et donc, vous n'avez pas pu bénéficier de la protection de l'association de cadres municipaux de Montréal. Ça ne vous dit rien?

575 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Non. J'ai pas pu bénéficier de ça. Et de un, quand on va voir, quand je suis allée voir certaines personnes, on me disait : bien, t'es pas permanente. Ça fait qu'en n'étant pas permanente, déjà là, ça t'enlève beaucoup de droits. Il faut arriver à faire sa permanence puis c'est là que je me rebutais toujours.

580

Puis faire une parenthèse, ce qui est aberrant, j'ai trouvé aussi dans mon cas, c'est que les normes du travail ils sont là pour faire respecter les droits des travailleurs. Mais la première fois que je suis allée, ce n'était pas la première fois que je me faisais congédier. Après ça, la Ville de Montréal en ressources humaines ils disaient que j'étais une employée à problème. Ça fait que j'ai été barrée de partout. Il a fallu que je fasse des pieds et des mains pour pouvoir me replacer à la Ville.

585

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

590 Puis aux normes du travail?

595 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Les normes du travail c'est ça qui est plate. Parce que dans le fond, les dirigeants ils achètent des congédiements parce qu'ils ne sont pas obligés de réengager ces personnes-là qui ont été lésées dans leur droit. Ça, ça devrait être la base, là.

600

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Attendez, expliquez-moi ça autrement.

605 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Bien, c'est-à-dire que bon, mon supérieur me congédie pour x raisons. Moi je dénote de la discrimination systémique. Je vais aux normes du travail, j'explique mon cas. Donc, je passe devant la commission puis on règle avec un médiateur finalement. Et puis, là on dit : bien, on va de dédommager un certain montant x. Ce n'est pas ça que je veux, je veux avoir une carrière. Je veux continuer ma carrière à la Ville. Mais non, ça, ça ne se fait pas. On ne peut pas.

610

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

O.K. Ça fait qu'à l'occasion vous avez eu des dédommagements, mais ça ne vous donnait pas accès...

615

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Jamais, jamais puis au contraire, parce que j'étais allée aux normes du travail, ce que je voyais c'est que j'étais, j'avais une étiquette rouge dans le front.

620

625 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je comprends. Judy?

630 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Oui. Quant à la place des femmes, dans votre cas, dans le milieu de contremaître, vous décrivez une culture de comportement discriminatoire à l'égard des femmes.

635 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Oui.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

640 Avez-vous considéré pour des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne?

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

645 Honnêtement, j'ai pas été aux droits de la personne, je suis un peu, j'ai été vraiment découragée par le système, honnêtement. J'avais vraiment l'impression que je ne trouvais pas d'oreille pour m'entendre nulle part.

650 Mais la deuxième fois je suis allée aux normes du travail qui a été la dernière, puis après ça, je n'ai plus retravaillé à la Ville. J'ai réussi à avoir ce poste-là puis j'ai travaillé là pendant deux ans et neuf mois, puis j'ai réussi à l'avoir, parce que c'était une dame qui était la directrice puis qui m'avait convoquée en entrevue. Puis c'était clair, là, on a parlé, je pense, deux heures ensemble, c'était clair que je rentrais dans sa façon de penser. Et puis là, elle me rappelle, elle dit : « Je voudrais vous rencontrer une deuxième fois. Mon Dieu. Ça fait que là, elle me dit : J'ai

655 pris des références, j'ai appelé pour des références. Il y en a qui me disent que vous êtes une
super employée puis d'autres que vous êtes une employée à problème. » Ça fait que là, j'ai
comme fait : j'ai pas le choix, il faut que j'ouvre mon jeu puis que je dise qu'est-ce qui est arrivé
quand je suis allée aux normes du travail. Puis la première fois aux normes du travail bien j'ai été
660 congédiée parce que je n'ai pas voulu signer des factures bidon, de la corruption.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

My God. Ce que vous dites aussi dans votre mémoire, Madame Faust, c'est qu'il n'y a
pas d'imputabilité pour l'employeur.

665

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Exactement. Je veux dire, on fait quoi après ça, l'employé qui subit tout ça, puis tu vas
aux normes du travail, t'as l'impression que c'est la place, mais finalement, c'est juste une petite
670 tape sur la main puis arrangez-vous, l'employé qui est congédié.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

675

Juste une petite vérification. Vous avez plusieurs expériences douloureuses, je
comprends, de discrimination systémique présumée dans un milieu d'hommes. Il y a juste à un
moment donné vous parlez, vous travaillez pour un arrondissement Saint-Michel-Villeray-Parc-
Extension. On embauche quatre contremaîtres temporaires alors que vous aviez passé un
concours et que vous auriez pu... mais la Ville décide donc d'embaucher quatre contremaîtres
temporaires, à la fin, conditions clémentes, on vous congédie, on congédie donc un des quatre
680 contremaîtres, il en reste trois. Vous dites une femme à la peau noire, les deux autres est-ce que
c'était des hommes?

685 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Oui. C'était des hommes les deux autres.

690 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Donc, ils avaient embauché deux hommes, deux femmes?

695 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Oui, exactement.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et au moment de partir, vous avez été congédiée, vous étiez la seule femme blanche?

700

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Oui. Exactement. Mais quand j'ai abordé ça un petit peu, c'est juste pour... parce que c'est sûr qu'il arrive toutes sortes de situations à différentes personnes, puis on a beau être
705 immigré, Québécois de souche, ou n'importe, on a en fait de la discrimination. Puis ce n'est pas une raison pour que un ou l'autre en vive plus. Ça devrait être égal pour tout le monde.

Puis moi j'ai eu l'impression à la Ville que c'était plus payant pour eux au niveau de la visibilité de conserver une femme à la peau noire qu'une femme comme moi qui passe plus...
710 souvent dans mes documents d'embauche et d'application, ils voulaient qu'on remplisse le formulaire comme quoi on était une minorité visible. Bien là, à un moment donné ils écrivent « minorité visible », pas les personnes à la peau blanche. Bien là, O.K. Je ne rentre pas là-dedans, je rentre où?

715 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Donc, en fait, dans un milieu, ce que j'essaie de comprendre, c'est que dans un milieu qui est déjà un milieu pas très accueillant pour les femmes, il y a même à l'intérieur de - ce que vous ressentez - c'est qu'il y a même à l'intérieur de ces limites... parce que vous ne contestez pas le fait qu'il y ait deux hommes blancs qui soit restés.

720

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

C'est ma réalité, là, qu'il y a toujours plus d'hommes.

725

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui, oui. Mais vous réalisez qu'en plus de ça, il y a peut-être comme femme, on décide justement pour des questions de visibilité ou d'avoir l'air de garder une femme à la peau noire plutôt que vous, donc vous êtes comme discriminée doublement?

730

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Bien, moi c'est la perception que j'ai. Écoutez, c'est pas tout le monde qui est obligé d'adhérer à ça, mais moi j'ai vraiment senti ça comme ça, parce que j'ai eu un autre... le premier endroit où j'ai été congédiée puis je suis allée aux normes du travail, bien là, j'avais une situation aussi, où on était deux femmes pour 15 hommes à cette place-là. Puis l'autre femme était à peau noire, elle avait la peau noire. Puis bon, je ne veux pas rentrer dans les détails, parce que vous les avez dans le document, puis je ne veux pas faire, rentrer dans la discrimination moi-même.

735

740

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Je comprends.

745 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Mais cette personne-là c'était très, très difficile pour elle d'apprendre le métier, puis ils l'ont toujours backée, gardée à l'emploi. Puis cet endroit-là, c'est l'endroit où ils m'ont rappelée au... bien, c'est pas vrai. Ils ne m'ont pas rappelée. Moi j'ai appliqué plusieurs fois à ce même arrondissement-là, même service, à trois reprises ils m'ont embauchée et réembauchée, mais jamais de permanence. C'est comme on te prend pour nous dépanner l'hiver, la nuit, c'était toujours ça que je récoltais aussi, c'était l'horaire de nuit en changeant de place.

750

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et pas de support particulier pour vous accompagner?

755

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Non.

760

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

D'accord.

765

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Rapidement, Jean-François.

770

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Vous avez évoqué que vous avez travaillé pour différents arrondissements. Donc, à chaque fois votre employeur direct c'était l'arrondissement, ce n'était pas la Ville comme telle?

775 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

C'est ça. Puis moi, ce que je pourrais dire comme, ce que je vois comme une certaine solution aux problèmes.

780 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Recommandation.

785 **Mme MARIE-CHANTALE FAUST :**

Recommandation, oui. À travers les congédiements, il faudrait, parce qu'il n'y a pas, ils ne sont pas assez imputables de leurs décisions. Ils jouent leurs cartes comme ils veulent puis j'ai l'impression qu'ils ne sont font même pas poser de questions. Pourquoi il n'y aurait pas un comité indépendant de la Ville qui, si un directeur d'arrondissement veut congédier un employé, avant qu'il le congédie, son dossier s'en va là. Puis il est étudié de façon...

790 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Indépendante.

795

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

...indépendante. Parce que ma deuxième place, puis ma mère est ici, elle peut le confirmer avec moi, elle était venue aux normes de travail avec moi. Ça faisait deux ans et neuf mois je travaillais à la même place, puis ils se sont fait comme pousser pour nommer les postes permanents de contremaître. Parce que ça faisait des années que les contremaîtres étaient là, puis ils étaient toujours temporaires. Donc, ils ont fait un méga processus de sélection avec quatre étapes différentes, ils m'ont congédiée à la première étape, un examen de gestion, ça

800

805 faisait huit ans que je travaillais en gestion en la Ville de Montréal puis j'avais travaillé cinq ans dans le privé avant ça.

810 Ça fait que moi, je le savais que c'était bidon, ça ne pouvait pas être que je n'avais pas réussi l'examen. Mais là, ils m'ont donné une lettre de fin d'emploi « vous êtes congédiée parce que vous n'avez pas réussi ».

815 Et puis, quand je suis allée aux normes du travail pour ce cas-là précisément, la Ville a toujours refusé que je consulte mon examen. Moi je voulais le voir l'examen. J'avais besoin de croire et de voir. Ça fait qu'ils ont refusé puis à la dernière, dernière minute mon avocate elle a fait beaucoup de demandes là-dessus. Ils ont accepté de me le montrer sans que je fasse de photocopies puis que je ne parte avec rien. Eux autres, ils disaient toujours : « Non, c'est confidentiel. Non, c'est confidentiel. » Mais voyons donc, c'est confidentiel. C'est ce que j'ai fait moi, là, t'sais. Je veux voir où j'ai manqué à ce point-là pour être disqualifiée.

820 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Et là, vous dites que vous avez vu que vous l'aviez passé?

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

825 Quand ils ont amené mon examen, tout le monde a fait : bien là ! Le médiateur, mon avocate privée, ma mère. On n'avait pas besoin de faire un recomptage, c'était clair que c'était réussi.

830 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Donc, votre principale recommandation, Madame Faust, c'est beaucoup sur l'imputabilité des gestionnaires?

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

835

Oui, exactement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

840

Jean-François, vous n'avez jamais eu le temps de poser votre question?

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

845

Oui. Je l'ai posée directement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui?

850

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Bien oui. Bien, en fait, si je peux avoir une sous-question. Vous avez été appelée à travailler pour plusieurs arrondissements. Avez-vous senti des différences de traitement d'un arrondissement à l'autre? Est-ce que vous avez senti même des cultures différentes d'un arrondissement à l'autre, sans nommer nécessairement des arrondissements?

855

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

Oui. Il y en a des plus problématiques. En tout cas, on regarde juste les affichages de poste, il y a des arrondissements que ça revient toujours, toujours, toujours, puis d'autres arrondissements qu'on en voit presque pas. Juste ça, ça parle, t'sais, ils gardent leurs employés puis autrement, il y a un roulement incroyable à la place en question que j'avais parlé, même les directeurs ils avaient des roulements. Je ne sais pas qu'est-ce qu'il avait cet arrondissement-là.

860

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

865

Une des choses que vous dites aussi dans votre... c'est qu'il n'y a pas de listes de rappel dans les arrondissements.

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

870

Oui. On est oublié.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

875

Il n'y a pas d'affichage de rappel.

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

880

Puis je suis encore allée...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Il nous reste une minute.

885

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

890

Je suis allée vérifier sur le site de la Ville de Montréal, parce que je me dis : tiens tiens, je vais aller voir, t'sais, comment est-ce que c'est pour les postes de contremaître. Encore, comme dans mon temps, le premier poste qu'ils disent en demande : contremaître. Il manque toujours de contremaître, toujours, toujours.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

895

Écoutez, on va se quitter là-dessus, Madame Faust. Je vous remercie beaucoup de votre contribution.

Mme MARIE-CHANTALE FAUST :

900

Merci à vous.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

905

Merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

910

J'invite maintenant, monsieur Bienné Blémur à venir partager son expérience avec nous. Monsieur Blémur est accompagné de monsieur Fo Niemi.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

915

Est-ce que vous avez préparé un PowerPoint, Monsieur Blémur? Oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Je ne crois que ça soit le soleil que vous allez nous présenter?

920

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Ou encore la tenue vestimentaire à l'Assemblée nationale.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

925

Bonjour, Monsieur Blémur.

M. BIENNÉ BLÉMUR :

930

Mesdames, Messieurs présidente et commissaires, bonjour. Non, effectivement, ça ne sera pas le soleil. Aujourd'hui ma présentation va porter sur un sujet qui m'a été malheureusement imposé depuis trois ans et en fait le titre ça va être, c'est le déni systémique et dans le parcours que j'ai suivi depuis trois ans, j'ai constaté un déni systématique à chaque étape charnière des événements que j'ai vécus. Et je me suis rendu compte que finalement, le mur en face duquel j'étais, c'est quelque chose de beaucoup plus profond que ma petite situation. Et c'est de ça que je veux vous entretenir.

935

Juste pour faire une histoire courte et un peu, savoir d'où est-ce que je viens. Moi je suis né à Montréal et j'ai eu récemment 64 ans. Mon père était d'origine haïtienne, ma mère canadienne. Les origines de ma mère, semble-t-il, remontent à la Nouvelle-France. Il s'appelle Barabé et serait arrivé avec le régiment de Carignan. J'ai fait mes études à Montréal. J'ai été à l'UQAM, j'ai fait un baccalauréat essor, un baccalauréat en communication profil cinéma. J'ai terminé une maîtrise en 2017 en étude littéraire et j'ai aussi fait dans le même temps un AEC en gréage de spectacle. Ce qui fait que je suis ce qu'on appelle un gréeur.

940

945

Qu'est-ce que c'est que ça mange en hiver un gréeur. C'est ceux qui montent dans les airs et qui installent tout l'équipement nécessaire pour permettre au son, à l'éclairage, à la vidéo et au décor de monter et de tenir dans les airs pendant un spectacle. C'est un travail en hauteur qui est quand même périlleux. On n'a pas le droit à l'erreur, parce qu'il y a toujours des techniciens qui travaillent au sol. Alors, j'ai fait ce travail-là jusqu'à tout récemment. J'étais, dans le cadre de mon travail, je fais partie d'un syndicat qui s'appelle le syndicat des techniciens de scène de Montréal, IATSE local 56. Et on a environ 17 employeurs différents dont le centre Bell,

950

l'Opéra de Montréal, les Grands-Ballets, l'Orchestre Symphonique et ainsi de suite et dont le parc Jean-Drapeau.

955

Alors, les évènements qui se sont produits, en fait les évènements qui se sont produits le 25 juillet 2016 au parc Jean-Drapeau c'est un petit peu la pointe de l'iceberg de tout ce que j'ai vécu dans les 15 années précédentes dans le cadre de mon travail.

960

J'arrive ce matin-là puis ça fait une semaine qu'on est en montage, on a presque terminé le gréage des scènes pour l'évènement Osheaga et lundi matin on m'annonce que je ne suis plus chef *rigger*, je ne suis même plus rigger, c'est-à-dire gréeur, c'est l'expression anglaise. Je suis assigné au déchargement et chargement des camions. Pour moi c'est une rétrogradation sans précédent, l'humiliation professionnelle. J'essaie de comprendre qu'est-ce qui se passe. Il n'y a rien à faire, on me dit : « Bien c'est ça ou tu t'en vas chez vous. »

965

Alors, je prends le parti d'aller travailler dans les camions puis je vais régler la situation à la fin de la journée. Et deux heures plus tard, dans le cours de mon travail, il arrive un incident et j'ai le malheur de heurter le dessus du casque d'un chef d'équipe qui se met à hurler comme un démon après moi. J'essayais de placer un mot, impossible, puis à un moment donné dans le flot des invectives qu'il m'a lancées, il a marmonné : « Fais attention crisse de nègre. » J'ai deux collègues qui l'ont entendu, qui sont allés le voir, qui ont dit : « Écoute, ça n'a pas d'allure ce que tu viens de dire, il faut vraiment que t'aïlles t'excuser, ça n'a pas de bon sens. Ça vient de dépasser le cadre de tout ce qu'on a entendu à date. » Il a refusé.

970

975

Et jusqu'à aujourd'hui il n'a jamais fait quoi que ce soit ni amende honorable ni excuses, rien de ça. Mais moi j'étais complètement estomaqué. Je ne savais plus comment dealer avec ça. Ça fait que j'ai pris le parti de continuer, mais je pensais que j'étais au bout de mes peines, mais au bout d'une heure le chef machiniste est venu me voir pour m'annoncer à moi et à un collègue de travail que ma journée de travail était terminée. Et là, j'ai essayé de sortir les statuts et règlement, convention, rien à faire. « Si t'es pas content, fait une plainte. »

980

985 Ça fait que j'ai quitté le parc Jean-Drapeau. Et il faut dire qu'à ce moment-là, il y avait une trentaine de non membres - de permissionnaires - qui travaillaient sur le site et sur qui j'avais toute priorité. Et pour moi là, c'était comme le ciel s'effondrait, toute ma carrière, tout ce que j'avais fait...

990 Parce qu'il faut dire une chose que j'ai oublié de vous dire, c'est que moi, au niveau syndical j'ai négocié la convention collective. Je faisais partie du comité de négociation de la convention collective pour le renouvellement de 2016 à la convention qui est active actuellement, de 2016 à 2020. J'ai aussi écrit la charte de fondation du comité pour contrer le harcèlement dans le milieu de mon travail et j'ai été aussi l'agent de liaison entre le syndicat et le comité élargi pour contrer le harcèlement dans le milieu culturel.

995 Alors, malgré tout ça, je vis cette situation-là. Et j'appelle l'employeur en rentrant chez moi. On a un rendez-vous deux jours plus tard. Je rencontre l'employeur et malgré les belles promesses, sensibilité et tout ça, il ne s'est rien passé. Ce qui fait que finalement j'ai perdu ma saison. J'ai été obligé de déposer un grief et j'ai été obligé d'aller en arrêt de travail pendant un mois et demi, et j'ai été en consultation pendant trois mois.

1000 On m'a forcé à courir, moi j'appelle ça courir sur un tapis roulant, c'est-à-dire qu'on m'a forcé pendant 11 mois à courir puis à essayer de justifier, de défendre mes droits et tout ça, jusqu'à tant que finalement, il y a un arbitre de grief qui est rentré en scène et on a eu une journée de médiation le 7 juin 2017. Et finalement, l'employeur, on en est venu à une entente signée dans laquelle l'employeur reconnaît que j'ai été victime d'isolement, d'exclusion et de propos racistes.

1010 Malgré cette reconnaissance-là, vous savez le fait de courir 11 mois comme ça avant d'avoir une reconnaissance pour moi c'est une forme de déni. En partant, c'est le premier déni que j'ai vu dans cette situation-là où on ne reconnaissait pas l'importance de ce qui venait de se produire puis la nécessité d'intervenir. Et quand on a signé l'entente, moi je pensais que finalement j'étais rendu au bout de mes peines, mais non. L'entente, pour des raisons qui

1015 regardent l'employeur, n'a pas été appliquée. Et moi pendant ce temps-là, pendant sept semaines je me pose des questions sur une saison qui en dure dix, je vois la saison en train de s'achever et il n'y a rien qui se passe. Et finalement, le syndicat décide de recourir à la Cour supérieure et de demander une homologation de l'entente pour forcer l'employeur à appliquer les clauses de l'entente, et finalement, l'homologation a eu lieu le 27 juillet 2017 et l'employeur a commencé à appliquer les clauses de l'entente seulement...

1020 Moi j'ai décidé d'effectuer un retour au travail le 31 juillet même si j'ai appris qu'entretemps celui qui était chef d'équipe qui avait usé de violence verbale et de propos racistes à mon endroit, avait été promu chef machiniste, ce qui devenait mon supérieur immédiat et je devrais travailler sous ses ordres. Alors, je suis retourné quand même en pensant que peut-être il y avait des dispositions qui avaient été prises, peut-être qu'il allait faire ses excuses ou quelque chose du genre.

1025 Alors, je suis arrivé le 31 au matin pour me rendre compte que finalement, il n'y avait absolument rien de réglé, que le personnage se comportait à mon endroit exactement comme si tout ça, c'était dans l'ordre des choses, qu'il n'était rien arrivé et que finalement, la vie continue.

1030 Et moi, bien évidemment, je vivais plein de sentiments, jusqu'au quatrième jour. Et le quatrième jour au matin j'ai décidé de déposer un grief à l'endroit du parc Jean-Drapeau, le deuxième grief. Et dans l'après-midi le chef machiniste, le personnage en question vient me voir et me dit : « Ta journée de travail est terminée, à trois heures de l'après-midi. Tu ne seras pas le chef *rigger* pour le montage de ce soir. C'est quelqu'un d'autre qui te remplace, qui est plus ancien. » Et c'est exactement la même personne qu'on a prise pour me remplacer qu'on avait pris en 2016 pour me remplacer.

1040 Alors, je rejoue dans le même film alors qu'il y avait une entente qui reconnaissait que j'avais été victime d'isolement et d'exclusion. Moi, j'étais furieux. Je suis désolé, mais là, vraiment, là j'ai exigé de parler au chef de site qui était le grand boss de tous les chefs et là, je l'ai mis au pied du mur, j'ai dit : « Là, tu vas me dire qu'est-ce qui se passe. Je suis chef ou je ne

suis pas chef. Si je m'en vais chez moi, ça ne restera pas là. » Ça fait que finalement, il a décidé que j'étais le chef et j'allais le rester jusqu'à la fin des opérations et c'est ce qui est arrivé.

1045

Mais est-ce qu'on peut imaginer un instant qu'une femme est victime de harcèlement sexuel, elle est obligée de prendre congé, revient au travail, l'employeur reconnaît dans une entente qu'elle a été victime de harcèlement sexuel, et qu'on l'obligerait à travailler sous les ordres de la personne qui a dit ou posé les gestes. Est-ce qu'on pourrait imaginer ça un instant?

1050

Alors, que moi il semblerait que ça, ça a passé comme une lettre à la poste, personne ne semblait comprendre c'est quoi le noeud du problème. Et finalement, encore une fois, j'ai dû courir sur un tapis roulant avec le deuxième grief, jusqu'au jour où l'employeur a commandé... puis là, on parle encore de déni, on est rendu dans le deuxième déni, flagrant, on m'a obligé à travailler et ne pas reconnaître, en tout cas, qu'est-ce qui se passe.

1055

Et finalement, l'employeur décide de commander une enquête externe au mois de janvier 2018. Et je reçois moi, le résultat de l'enquête, le rapport, au trois quarts caviardé, le 7 septembre 2018 et pour me rendre compte que le rapport a complètement évacué l'aspect racial de la situation.

1060

Moi les bras me tombent et finalement, je ne peux pas rentrer dans les détails parce que je suis tenu à la confidentialité, mais je veux dire, les aberrations qu'il y avait dans ce rapport-là, j'étais assommé. Et cinq mois plus tard, le contrôleur général fait une deuxième enquête et marche dans les pas de la première enquête en évacuant lui aussi toute la problématique de la question raciale, le fait que ce gars-là m'avait... Alors, qu'est-ce que je peux dire? On est rendu troisième, quatrième déni.

1065

Et il y a quelques semaines, deux semaines à peu près, le représentant du syndicat qui était celui qui était en charge de mon dossier devant les instances, qui a assisté au nom du syndicat à la médiation et qui a signé l'entente du 7 juin 2017, déclare à un média que se faire

1070

traiter de « crise de nègre » dans un moment de colère, si c'est arrivé juste une fois, puis ce n'est pas répété à tous les jours, ce n'est pas du racisme.

1075 Là, moi je suis estomaqué et là je vois que des membres de l'opposition de la Ville de Montréal, là interrogent l'administration pour savoir c'est quoi ce genre de propos-là, il faut intervenir. Et l'administration tout ce qu'elle trouve à répondre c'est que c'est devant les tribunaux et ils ne peuvent pas rien faire.

1080 Bien moi, je ne suis pas d'accord, parce que moi ce que je dis c'est que, quand il y a une déclaration comme ça... puis là, lui tout ce qu'il a fait, c'est de résumer finalement en une phrase le mur auquel je fais face depuis le début de cette histoire-là.

1085 Alors, c'est un climat ambiant et de dire, de prendre prétexte que c'est devant les tribunaux pour ne pas répondre à ce discours-là, j'ai trouvé ça... je n'ai pas de mot. En fait, il y aurait dû y avoir au moins une déclaration de principes, d'une façon générale pour condamner ce genre de propos-là. Et je ne peux pas m'empêcher de rattacher ça à ce que madame Anastasia Marcelin a vécu sur son site Facebook au lendemain qu'elle a pris position contre la politique de la CAQ en immigration et le lendemain ou le jour même elle a reçu un déluge de propos racistes, même menace de mort.

1090 Et on a pratiquement pas entendu... il y a deux députés, un fédéral, d'origine haïtienne et un provincial qui ont dénoncé ces propos-là, ces propos-là sur Facebook, mais ça a été repris par - des entrefilets - un ou deux journaux et point à la ligne.

1095 Alors, que quand on regarde tout le battage médiatique fait alentour du coton ouaté de madame Catherine Dorion, et qui est même invitée à Tout le monde en parle, pour défendre... je me dis : mais là, on est où au niveau des valeurs. On parle de faire passer des tests de valeur aux immigrants, mais là, attendez.

1100

1105 Alors, voilà. Moi le silence qu'il y a alentour de la question du racisme, aussitôt qu'on aborde cette question-là, il y a comme un déni viscéral. C'est comme si, parce qu'on met le doigt sur des actes racistes, des paroles racistes, c'est comme si on a accusait le Québec, de Québec bashing. Mais non, il y a du racisme dans n'importe quelle société puis ça ne fait pas de la société une société raciste.

1110 Moi j'ai été élevé dans le Bas-du-Fleuve. Je suis arrivé à Montréal à l'âge de 9 ans et je le sais que le Québec n'est pas raciste. J'ai plein d'amis puis qui sont décontenancés devant ce que j'ai vécu. Alors, je le sais très bien que ce n'est pas le fait d'une société...

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1115 Monsieur Blémur, je vais être obligée de vous interrompe, parce que vous avez 20 minutes en tout pour l'échange avec les commissaires. On en est à 16 minutes. On vous accordé six minutes de plus.

M. BIENNÉ BLÉMUR :

1120 D'accord. Bien, je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de m'écouter.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1125 Oui. Mais je pense que c'était important pour vous. Ce que je retiens, puisqu'effectivement il y a une partie du litige qui est devant les tribunaux.

M. BIENNÉ BLÉMUR :

1130 Oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1135 Mais ce que vous voulez porter à notre attention aussi, peut-être que je vous mets les
mots dans la bouche, c'est un manque de courage au niveau des autorités face à une situation
dont les faits ne sont pas contestés. En fait, vous auriez souhaité, si je comprends bien, une
réponse qui ne s'apparente pas à un déni de phénomène. Est-ce que je me trompe ou c'est ça
que vous attendez?

M. BIENNÉ BLÉMUR :

1140 Même ça va plus loin que ça. Moi je pense qu'il faut que le mot « racisme » soit inclus
dans le code de conduite, qu'il soit inclus dans la loi qui vient d'être votée le 25 février, on parle
de discrimination, mais on ne parle pas de racisme, on ne parle pas d'harcèlement racial.

1145 Et même, je dirais même plus que l'article 81.19 qui a fait une différence avec le
harcèlement sexuel, qui l'a démarqué du harcèlement psychologique, mais je pense que le
harcèlement racial devrait être aussi démarqué, parce qu'il est de nature différente de la même
façon que le harcèlement sexuel est de nature différente du harcèlement psychologique. Et il me
semble que ça, ça coule de source. Et si on ne met pas le doigt là-dessus, on a beau dire :
1150 tolérance zéro, on est au pays des licornes.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1155 D'accord. Moi je vous pose une deuxième sous-question. Vous aviez été responsable au
niveau syndical de cette politique contre harcèlement. Est-ce qu'à ce moment-là, vous aviez senti
le besoin ou c'est de vos expériences que vous arrivez avec... où vous demandez une tarification
du harcèlement dans différents volets. Mais dans la politique à laquelle vous aviez contribué ou
vous aviez écrit, est-ce qu'on parlait déjà de harcèlement?

1160

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

La charte.

1165 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Non, pas seulement la charte.

1170 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Non. Lui il avait écrit un charte.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1175 Oui, mais je parle de la politique contre le harcèlement également.

M. BIENNÉ BLÉMUR :

1180 Bien, je vais vous dire, il y avait une politique qui a été préparée, mais elle n'a jamais été votée. Alors, il n'y a pas de politique. En fait, j'ai travaillé sur l'institution du comité comme tel, mais tout était à faire encore avant que finalement j'arrête de travailler, parce que je suis en arrêt de travail depuis le 24 juillet 2018. Parce que les conditions pour moi de retour au travail elles ne sont pas là.

1185 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

D'accord. Je vais passer la parole à mes collègues. Madame Émond?

1190

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1195 Monsieur Blémur, vous avez dit tout à l'heure : malgré tout ce que j'avais fait comme négociateur, je me suis retrouvé - est-ce c'est « malgré » ou à « cause », à votre avis? Des engagements que vous avez pris et des, appelons ça, valeur que vous vouliez défendre à l'intérieur des procédures syndicales.

M. BIENNÉ BLÉMUR :

1200 Vous savez, ça, c'est une très bonne question, mais pour répondre à cette question-là, il faudrait que je fasse des supputations. Et moi j'ai appris dans le cours de ces trois années-là, que j'étais mieux de m'en tenir aux faits. Comme ça les faits ils parlent d'eux-mêmes.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1205 Oui. Vous avez parlé tout à l'heure de l'importance que le mot « racisme » se retrouve dans le code de conduite. Vous parliez du code de conduite des élus, du code de conduite de qui?

M. BIENNÉ BLÉMUR :

Des employés de la Ville de Montréal.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1215 O.K.

M. BIENNÉ BLÉMUR :

1220 Moi j'ai cinq recommandations justement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Est-ce que vous pouvez nous les laisser?

1225 **M. BIENNÉ BLÉMUR :**

Oui, certainement.

1230 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Il reste une minute. Avec grand plaisir.

1235 **M. BIENNÉ BLÉMUR :**

Oui, parfait.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1240 Je me remets dans le contexte où vous apprenez la déclaration du représentant syndical à l'effet que c'est arrivé juste une fois. Et que la Ville officiellement dise : c'est un processus qui est devant les tribunaux, on ne dira rien. Est-ce qu'on parle de, c'était la Ville ou c'était le Conseil municipal. C'était quelle instance qui a déclaré...

1245 **M. BIENNÉ BLÉMUR :**

Ce que j'ai cru comprendre c'était l'administration. Là, vous dire exactement... parce que ce n'est pas très précis dans l'article comme tel. Ce n'est pas précisé.

1250

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1255 O.K. Et si on imagine, on comprend très bien qu'il y a un processus judiciaire en cours. Alors ça, c'est un argument qui est souvent évoqué dans ces situations-là, une prudence. Et
1260 disons que c'est une prudence légitime. Cela étant dit, quelle aurait été une bonne façon, j'essaie de me mettre à votre place, est-ce que vous vous seriez attendu de la Ville qu'elle dise : « Oui, il y a un processus en cours. Cela étant dit, comme administration nous condamnons... » quelque chose du genre. Donc vous, vous seriez attendu à ce qu'il y ait une réponse de la Ville qui montre en quelque part que celle-ci considérerait la gravité de cette situation-là qui impliquait une situation de harcèlement racial. C'est à peu près ça?

M. BIENNÉ BLÉMUR :

1265 Oui.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

O.K.

1270 **M. BIENNÉ BLÉMUR :**

1275 En fait, moi je ne peux pas m'empêcher de référer aux joueurs de hockey l'hiver dernier, qui s'est fait traiter de tous les noms, des propos racistes. Et alors, monsieur le Premier Ministre, Monsieur François Legault est intervenu sur la place publique pour dire que c'était inacceptable et qu'il fallait que des mesures soient prises immédiatement. Alors, je regarde la force avec laquelle cette intervention-là est survenue puis je regarde le silence total par rapport à ma situation, et je me demande : est-ce qu'il faut être un joueur de hockey au Québec pour avoir une dénonciation de ce genre-là, sur la place publique, d'autant plus, que c'est une société paramunicipale. On ne parle pas de n'importe quoi.

1280

Alors, je m'attendais à une réaction, vraiment là. Je comprends la séparation des pouvoirs et c'est important que ça demeure comme ça. Mais il y avait quelque chose qui s'est dit sur la place publique qui dépassait largement le cadre des tribunaux, parce que le tribunal ne pourra pas régler ce genre de discours là. Le tribunal n'est pas là pour ça.

1285

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Monsieur Blémur, je dois vous dire merci. Je pense qu'il n'y a plus d'autres questions. Je dois vous dire merci pour votre témoignage et puis soyez sûr que cela va nous inspirer.

1290

M. BIENNÉ BLÉMUR :

C'est moi qui vous remercie de m'avoir donné l'occasion d'exprimer ce point de vue là. Merci beaucoup, bonne journée.

1295

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Bonne fin de journée.

1300

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Je vais appeler maintenant les représentants de Culture Montréal, Valérie Beaulieu et Pierre-François Sempere. Bonjour à vous deux.

1305

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

Bonjour. Donc, je me présente, vous m'avez nommé, mais Valérie Beaulieu, directrice générale de Culture Montréal. Je suis accompagnée de mon collègue Pierre-François Sempere, directeur contenu et programmation. Évidemment, au nom de Culture Montréal je salue la tenue de cette consultation racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de

1310

Montréal, qui émane d'une volonté citoyenne en vertu du droit d'initiative. Les difficultés vécues par les citoyens, les artistes professionnels, les créateurs des communautés marginalisées sont médiatisés, mais encore mal documentés. Et c'est impératif d'analyser ces enjeux en profondeur et d'agir pour remédier à leur cause.

1315

Rapidement, à propos de Culture Montréal, nous sommes un regroupement indépendant et non partisan qui rassemble tous citoyens souhaitant contribuer à notre mission qui est d'ancrer la culture au coeur du développement de Montréal par des activités de réflexion, de concertation et des interventions structurées autour des citoyens, des créateurs et du territoire. Nous sommes également reconnus comme un conseil régional de la culture par les ministères de la Culture et des Communications.

1320

Ma prémisse à cette présentation. Je reviendrais sur l'été 2018, tout le Québec et plus particulièrement le secteur culturel montréalais a subi deux électrochocs à travers les crises liées aux spectacles *SLĀV* et *Kanata*. Sur toutes les tribunes, il a été question notamment d'appropriation culturelle et de censure, mais ce qui nous apparaissait surtout en filigrane était la sous-représentation flagrante des artistes issus des communautés ethnoculturelles et de l'autochtonie puisque les thématiques de ces deux productions étaient directement liées à leur histoire.

1325

1330

Ces polémiques auront permis de mettre au centre du débat public les difficultés et les enjeux vécus et décriés depuis de nombreuses années par les artistes dits de la diversité et les autochtones ainsi que les groupes et associations qui les défendent.

1335

Certes, même si ces tempêtes se sont calmées, plus d'un an après, ces enjeux et difficultés demeurent et on peut toutefois constater qu'elles ont généré par contre une prise de conscience dans le secteur des arts et de la culture qui en ressort davantage ouvert et sensibilisé à ces enjeux.

1340 Et dans l'écosystème des arts et de la culture à Montréal, il va s'en dire que la Ville est un acteur important, je dirais même encore plus parce qu'on parle d'écosystème un acteur vital.

1345 Et comme le thème de la consultation précise qu'elle concerne les compétences de la Ville de Montréal, il importe de circonscrire ces compétences en rappelant les domaines d'interventions de la Ville de Montréal en matière de culture.

1350 En plus du Conseil des arts de Montréal qui relève du Conseil d'agglomération, la Ville, que ce soit par son Conseil municipal ou par ses arrondissements, a pour mandat de mettre en valeur le réseau des bibliothèques, le réseau de diffusion accès culture, le loisir culturel et la pratique artistique amateur, l'art public, le patrimoine artistique et le patrimoine immatériel, les équipements culturels, les festivals et événements culturels, l'industrie cinématographique et télévisuelle ainsi que les industries culturelles et créatives.

1355 Donc, comme je disais, c'est un acteur majeur au niveau du secteur des arts et de la culture.

1360 Notre présentation aujourd'hui, on va se concentrer en fait sur les quatre recommandations de notre mémoire. Donc, je commencerais avec la première recommandation, qui est de généraliser l'embauche d'agents de liaison dans les bibliothèques et maisons de la culture en corrélation avec les besoins de chaque territoire. 70% de nouveaux arrivants au Québec s'installent à Montréal. Donc, nous avons 45 bibliothèques à Montréal qui sont des lieux de culture, des lieux de vie et d'échange et qui ont un rôle impératif à jouer en ce qui concerne la formation et la consolidation du vivre ensemble sur le territoire.

1365 Les agents de liaison ont précisément pour mission, il y en a quatre actuellement, ont précisément pour mission de tisser des liens avec les différentes communautés qui cohabitent sur le territoire et en particulier avec les immigrants et les nouveaux arrivants.

1370 Donc, ils ne sont pas seulement présents en bibliothèque, ils effectuent un travail de terrain en allant à la rencontre des gens dans les lieux fréquentés du quartier, comme les écoles et les organismes communautaires. Ils ont pour mission de créer du lien social en allant chercher les citoyens les plus éloignés de la participation culturelle et en leur donnant le goût de s'impliquer au sein de la collectivité.

1375 Les agents de liaison organisent donc une grande variété d'activités participatives en bibliothèque, mais aussi hors les murs, comme des ateliers de lecture, des ateliers de conversation en français, la formation, des visites de lieux fréquentés du quartier, mais aussi des activités de médiation culturelle. Les projets des agents de liaison, ce projet-là en fait, est un véritable succès parce qu'il y a été reconduit plusieurs fois depuis sa création. En une année, 1380 c'est environ 10 000 personnes qui sont rejointes par ces quatre agents.

 Comme tous projets, il est bien sûr perfectible, on note par exemple une sous-représentation des Québécois dits de souche dans les activités qui visent à promouvoir l'inclusion à travers les interactions ou les échanges. Mais il contribue incontestablement au vivre 1385 ensemble montréalais. Les agents de liaison arrivent à mobiliser les membres des différentes communautés culturelles et permettent aux bibliothèques de travailler davantage en complémentarité avec les partenaires sociaux communautaires et éducatifs, notamment sur le territoire.

1390 Grâce aux agents, l'offre des bibliothèques est plus inclusive, car plus adaptée aux besoins des communautés ethnoculturelles.

 Comme je disais tout à l'heure, actuellement il existe quatre agents de liaison qui couvrent quatre arrondissements : Ahuntsic, Cartierville, LaSalle, Montréal-Nord, Villeray-Saint- 1395 Michel-Parc-Extension. Leur impact est de ce fait limité, parce que circonscrit à certains pans du territoire montréalais, il est donc pour nous urgent de déployer des agents de liaison sur l'ensemble du territoire, plus encore nous souhaiterions que le projet des agents de liaison soit

étendu aussi aux maisons de la culture pour que celles-ci rejoignent davantage des publics diversifiés qui actuellement se tiennent à l'écart du réseau accès culture.

1400

Les agents de liaison permettraient d'ancrer un peu plus les maisons de la culture dans leur territoire en développant un sentiment d'appartenance et de fierté des diverses communautés envers leur institution culturelle municipale.

1405

Notre deuxième recommandation vise également le réseau accès culture pour une plus grande représentativité de la société plurielle montréalaise par les thèmes abordés, les références culturelles évoquées, les esthétiques valorisées ainsi qu'une programmation plus significative d'artistes issus de la diversité et de l'autochtonie.

1410

On parle toujours de leur programmation. En fait, on peut constater une sous-représentation des artistes issus de la diversité et de l'autochtonie. Quand on parle de représentativité, il ne s'agit pas uniquement de la distribution d'un spectacle, mais aussi des thématiques abordées, des référents culturels employés, de l'esthétique choisie.

1415

Il y a en effet différentes façons, selon notre culture d'appartenance, de concevoir l'art et la culture, différentes façons de faire du théâtre, de la danse, de la musique. Malheureusement, cette diversité de pratique et de savoir-faire est confinée aux scènes alternatives ou aux événements étiquetés diversité.

1420

Il y a donc un travail d'ouverture à faire sur le plan de la programmation qui relève des maisons de la culture et notamment de leur agent culturel. On a conscience qu'il y a un problème de ressource, car l'argent culturel est seul. D'où la nécessité de mettre en place un partage des responsabilités avec un agent de liaison qui lui, sera au contact du terrain et qui remontra des informations qui seront utiles à l'agent culturel pour faire sa programmation.

1425

On peut également penser à la mise en place de comités de programmation diversifiés. L'idée est de rendre cette programmation, la programmation des maisons de la culture plus en phase avec les réalités culturelles et sociodémographiques de leur territoire.

1430 J'en viens à notre troisième recommandation. Culture Montréal recommande de mettre en place un projet d'enquête qui permet de mieux connaître l'état des lieux et notamment la fréquentation des activités municipales par les citoyens dits de la diversité ainsi que de l'autochtonie.

1435 On commence à disposer au sein du milieu culturel d'un certain nombre d'études qualitatives, de témoignages, essentiellement soulignant le manque de représentativité de la diversité et sa faible participation aux activités culturelles. Je pense notamment à l'enquête de diversité artistique Montréal pour un processus d'équité culturelle.

1440 Mais nous ne disposons pas ou très peu d'études quantitatives, d'études chiffrées qui nous permettraient de faire un état des lieux de la situation quant à la représentation et la participation de la diversité.

1445 Pourquoi une telle étude est importante? Bien, d'abord pour une question de rigueur scientifique et d'efficacité. Si notre ambition en tant que société est de faire disparaître le racisme et la discrimination, alors nous devons faire le bon diagnostic.

1450 Autrement dit, poser des constats, des constats graves sur un phénomène, en analyser les causes, les conséquences et trouver des solutions efficaces. Cela nécessite de mesurer précisément l'étendue de ce phénomène.

1455 Ensuite, parce que nous devons pouvoir mesurer une évolution dans le temps. Est-ce que c'est pire, est-ce que c'est mieux? Ces données nous permettront au fil du temps d'agir sur les faiblesses, de déployer des stratégies et des solutions concrètes par secteur et par discipline artistique.

J'en viens à notre quatrième et dernière recommandation. Culture Montréal recommande d'entamer un processus de réflexion relatif aux mesures incitatives à mettre en place pour favoriser une meilleure représentativité de la société montréalaise au sein des institutions culturelles municipales et plus largement des organismes du milieu culturel.

1460

Ce qui revient souvent dans les témoignages sur le racisme et la discrimination c'est l'existence d'obstacles implicites quant à l'accès au réseau et aux instances où se prennent les décisions, autrement dit les lieux de pouvoir.

1465

Les gens nous disent : ce n'est pas seulement des vitrines qu'on veut, on veut faire partie des décisions. Pour tendre vers une société plus égalitaire, il est important que nos instances de décision reflètent la pluralité de la société montréalaise, et pour cela, mettre en place des mesures incitatives et de l'accompagnement.

1470

À notre échelle, nous avons pris à bras-le-corps le problème et réalisé un plan d'action qui s'attache à résoudre précisément les enjeux de gouvernance. Pour que le changement s'opère en profondeur au sein de la société il faut des modèles, il faut de l'exemplarité de la part des services publics, de la part des gouvernements et donc en premier lieu de la part de l'administration municipale.

1475

Je terminerais en disant qu'il est important toutefois de souligner qu'au cours des dernières années, il y a des efforts croissants qui ont été déployés au sein de la Ville de Montréal afin de diversifier l'art culturel, de repenser les programmes afin de corriger les obstacles systémiques et de multiplier les ressources pour appeler les créateurs issus de la diversité et de l'autochtonie. Toutefois, un travail considérable reste à faire, de nombreuses entraves subsistent.

1480

Pour assurer l'accessibilité et la pérennité du développement artistique et culturel de notre Ville par et pour tous, il importe que les enjeux du racisme et de la discrimination systémiques soient reconnus et traités collectivement.

1485

L'accès à la culture pour tous et le soutien des acteurs culturels montréalais issus de la diversité et de l'autochtonie font partie des conditions succès du développement équitable et durable de la métropole. Celui-ci nécessite une pluralité de voix et d'approche qui soient reflétés dans les structures et initiatives qui animent la vie artistique et culturelle montréalaise. Merci.

1490

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci beaucoup de cette présentation, Madame Beaulieu. Alors, il y a pas mal de choses dans votre mémoire, ne serait-ce que pour expliquer clairement à tous, j'aimerais que vous nous disiez en quelques mots quelle est la fonction d'Accès Culture comme réseau de diffusion et comment ça fonctionne?

1495

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

Donc, le réseau Accès Culture regroupe toutes les maisons de la culture qu'on retrouve sur le territoire. Et donc, il y a une fonction de faire une diffusion culturelle auprès des citoyens. Donc, on parle de culture de proximité, avec des programmations qui, souvent on a dans certaines maisons de la culturelle des salles d'exposition, il y a des salles de diffusion pour diffuser de l'art vivant. Donc, ils ont vraiment un rôle, en fait de créer une programmation culturelle municipale accessible gratuitement aux citoyens.

1500

1505

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Mais pourtant les agents de programmation dans les maisons de la culture font la programmation?

1510

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

Oui, c'est ça. C'est qu'en fait, ce réseau-là, une maison de la culture on a un agent culturel par maison, donc c'est presque un employé et demi pour animer, réfléchir à la

1515

programmation, diffuser l'offre culturelle. Donc, on parle d'une personne parfois et demie pour faire tout ce travail-là. Donc, c'est quand même colossal comme tâche.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1520

Vous vouliez ajouter quelque chose?

M. PIERRE-FRANÇOIS SEMPERE :

1525

Juste un élément. Leur mission c'est vraiment aussi de démocratiser la culture sur le territoire. Donc, de rapprocher le citoyen et notamment les citoyens qui sont les plus éloignés de la participation culturelle d'une proposition artistique.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1530

Mais c'est parce qu'on a du mal à comprendre quel est leur rôle par rapport au travail qui est fait à l'intérieur de la maison de la culture par les agents culturels qui bâtissent la programmation et à qui. Devant nous plusieurs personnes sont venues issues de la pluralité montréalaise pour nous dire : ça n'a pas de bon sens qu'il n'y ait qu'une seule personne qui décide de la programmation d'une maison de la culture.

1535

Alors, quelle est la distinction des rôles entre le diffuseur, Accès Culture, et la Maison comme telle?

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1540

En fait, Accès Culture est en fait le réseau de toutes ces maisons-là.

1545

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

C'est une instance?

1550 **Mme VALÉRIE BEAULIEU :**

C'est une instance. Puis chaque maison de la culture a son agent culturel qui lui fait la programmation de cette maison de la culture là. Et il y a une certaine programmation qui est faite réseau, c'est-à-dire qui tourne dans toutes les maisons de la culture.

1555

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Qui vient d'Accès Culture, celle-là?

1560 **Mme VALÉRIE BEAULIEU :**

Oui.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1565

O.K. Moi je suis assez jetée par terre que depuis plus de dix ans dans les bibliothèques on a eu cette bonne idée des agents de liaison, comme vous le disiez ça a été évalué, ça fonctionne bien, 10 000 personnes visitées ou en tout cas animées, mais 11 ans plus tard il y en a toujours quatre. Où est le frein? Qu'est-ce qui se passe? Qu'est-ce que vous pourriez... vous avez des recommandations qui sont relativement *softs*. Qu'est-ce qu'on peut recommander si cette initiative d'un agent de liaison est si bonne, que vous voulez la voir aussi en maison de la culture. Pourquoi ça ne se fait pas?

1570

1575

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1580 Écoutez, je ne suis pas liée directement à la Ville, mais j'ai l'impression qu'on parle ici de salaire permanent. On parle d'embaucher des gens et donc, là, on est quatre, mais nous, si on veut que ce soit multiplié bien on parle de...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1585 45.

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1590 45 dans les bibliothèques et on ajoute à ça les maisons de la culture. Donc, c'est des postes qui sont créés, des postes permanents à la Ville qui sûrement correspondent à une certaine charge financière. Toutefois, les bibliothèques sont en profondes transformations actuellement avec l'avènement du numérique. Il y a sûrement des postes avec notamment les puces RFID pour le retour des livres et tout ça. Donc, il y a sûrement des postes qui pourraient être convertis en agent de liaison. Mais on voit vraiment que le frein, on pense, que le frein est dans la création finalement de postes permanents à la Ville.

1595

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Est-ce que c'est la première fois que vous faites ce genre de recommandation à la Ville?

1600 **Mme VALÉRIE BEAULIEU :**

C'est la troisième fois.

1605

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

O.K. Jean-François?

1610 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Oui. J'ai une question concernant la gouvernance. Vous recommandez d'entamer un processus de réflexion relatif aux mesures incitatives à mettre en place, favoriser une représentativité. Ma première question c'est, dans l'attente de ce processus de réflexion là, 1615 qu'est-ce que vous, à Culture Montréal, vous estimez être une bonne façon d'assurer cette représentativité, ma première question. La deuxième, vous évoquez des mesures incitatives, pourquoi pas des mesures obligatoires?

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1620

Je vais répondre à la première question. Vous savez, les difficultés dans le secteur culturel comme dans d'autres secteurs, mais en culture c'est beaucoup constitué d'organismes à but non lucratif. Donc, ça veut dire que les instances de décision, les conseils d'administration sont souvent élus en assemblée générale des membres.

1625

Donc, il y a une difficulté supplémentaire si on veut avoir plus de représentativité de la société montréalaise sur ces conseils d'administration là, ça nécessite toute une réflexion de : comment on va peut-être diffuser l'information dans plus de réseaux que nos réseaux habituels. Donc, ça demande aux organisations d'avoir des réflexes de voir, de percer d'autres réseaux en fait, pour que l'information sur, par exemple la disponibilité des sièges sur les conseils 1630 d'administration se rende à des personnes, des communautés ethnoculturelles ou des autochtones.

Ça demande aussi probablement, en fait une volonté de l'organisation de faire ces 1635 changements-là. Est-ce que c'est à l'intérieur de ces règlements généraux. Donc, ça demande

des transformations qui sont assez, qui demandent une bonne volonté, mais comment on fait pour les inscrire de façon pérenne.

1640 Donc, c'est tout un processus de réflexion que nous on fait, je dirais à Culture Montréal de façon continue, c'est-à-dire qu'on a fait certains changements dans nos règlements généraux, après ça, on a un conseil d'administration qui est sensibilisé, il y a des administrateurs qui vont vers d'autres réseaux, d'autres personnes pour faire un certain repérage. Et il faut que les autres organismes, il faut que tous les organismes fassent cette démarche-là d'une certaine façon.

1645 Donc, c'est pour ça que quand on parle de mesures incitatives de la Ville, la Ville étant souvent un bailleur de fonds au niveau de la culture, à travers différents programmes. Nous on parle de mesures incitatives parce qu'on pense que, oui des fois il y a des changements qu'il faut imposer puis qui doivent se faire drastiquement. Mais il y a des changements comme ceux qu'on veut, on veut qu'ils soient aussi compris et ressentis d'une certaine façon par les gens, par les
1650 acteurs.

 Donc, l'idée c'est vraiment de travailler peut-être dans la reddition de compte de ces organismes-là avec les programmes de la Ville, de voir s'il n'y a pas des questions à remplir au niveau de la reddition de compte, qui permettraient à la Ville d'avoir des données, des chiffres.
1655 Donc, qui revient sur l'enquête ou le manque de données quantitatives qu'on a, mais qui permettrait aussi, en même temps de sensibiliser les porteurs de projet à la diversité.

 On l'a fait avec le développement durable. Vous savez, dans tous les formulaires de demande de subvention depuis quelques années on nous demandait au départ : qu'est-ce que
1660 vous faites en développement durable? Puis au début, les gens bien, le formulaire c'est juste une case à remplir, à mettre du texte. Les gens disaient : on recycle notre papier.

 Maintenant, après, au niveau du développement durable les formulaires se sont détaillés. On parle des quatre piliers, on donne des exemples pour que les gens qui remplissent cette
1665 reddition de compte-là, aient une réflexion sur : ah O.K. On fait ça. C'est vrai qu'on pourrait faire

ça en plus et tout ça. C'est la même pour la diversité, l'inclusion, la représentativité. Si dans ces formulaires-là de programmes, dans ces demandes-là, on était capable de sensibiliser les porteurs de projets à : est-ce que vous avez des personnes de la diversité, les autochtones au sein de vos organismes, dans l'équipe permanente, dans le conseil d'administration, pas juste sur scène, pas juste dans les projets artistiques. Et puis qu'on on posait toutes sortes de questions pour amorcer une réflexion et des changements en profondeur qui sont compris, et je dirais ressentis aussi.

1670

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1675

Donc, si je comprends bien, juste pour clarifier, votre recommandation vise davantage les organisations partenaires de la Ville dans ce processus-là que les instances de la Ville?

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1680

Bien évidemment, il faut que la Ville soit exemplaire là-dessus. La Ville ne peut pas nous demander de l'être si elle ne l'est pas. Donc, on présume que ça prend un changement, ça commence par la Ville effectivement.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1685

O.K. Parfait, merci.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1690

Madame Beaulieu vient de répondre à ma question.

1695

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1700 Sur la reddition de compte. Oui. O.K. L'étude chiffrée, une dernière question. Vous demandez vraiment qu'on ait une meilleure évaluation. Il me semble que ça fait 15 ans qu'on attend ça. Est-ce que ça a déjà été demandé et qui pourrait engager ces chercheurs indépendants pour faire cette étude chiffrée des populations, des artistes de la représentation, des publics?

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1705 Bien oui, ça fait longtemps qu'on la demande. Ça fait longtemps qu'on est réuni avec plusieurs partenaires culturels, notamment le Conseil des arts de Montréal, Diversité artistique Montréal, ELAN Québec, Montréal en interculturel, Vision diversité, le Conseil des arts et des lettres du Québec.

1710 Je pense que la Ville pourrait porter cette étude-là, de demander en fait cette étude-là, parce que je pense que pour l'instant...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1715 Le service de la culture de la Ville?

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1720 Le service de la culture.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1725 Et d'offrir à des chercheurs indépendants de le faire?

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

1730 Tout à fait. Tout à fait. Je pense que ça doit venir du service de la culture pour qu'on ait aussi cette évaluation-là qui est dans les publics du réseau Accès Culture et des bibliothèques, mais également sur les scènes montréalaises en général.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1735 Je vous remercie, par faute de temps nous allons réduire nos questions.

Mme VALÉRIE BEAULIEU :

Merci.

1740 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci beaucoup.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1745 J'appelle maintenant, je vérifie si monsieur Julio Rivera-Gamarra est arrivé? Et je l'invite donc à se présenter à la table. Monsieur Rivera-Gamarra est de la Corporation culturelle latino-américaine de l'amitié COCLA arrondissement Saint-Laurent.

1750 **M. JULIO RIVERA-GAMARRA :**

C'est ça.

1755

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et vous êtes accompagné de?

1760 **M. JULIO RIVERA-GAMARRA :**

Jessica Sbarra, c'est notre travailleuse de milieu...

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1765

C'est parfait. Alors, nous sommes tout ouïe. Nous vous entendons.

M. JULIO RIVERA-GAMARRA :

1770

Bonne journée, Monsieur les commissaires, Mesdames coprésidentes et merci pour nous donner ces moments-là pour... peut-être partager plutôt que j'ai vécu à Saint-Laurent depuis dix ans. Je suis d'origine péruvienne, ça fait 30 ans que j'ai migré ici. J'ai fait mes études. Je suis ingénieur informatique de métier, mais dans l'organisme communautaire j'ai rentré pour travailler à l'organisme latino-américaine COCLA. Elle est née en 1979, ça fait 40 ans. Je suis
1775 Canadien maintenant citoyen. Toute ma jeunesse j'ai vécu ici, voilà. Et dans tous ces parcours, le racisme... plutôt je parlerais de la discrimination systémique concernant ma communauté.

1780

Peut-être un petit rappel de Freddy Villanueva à Montréal-Nord, un petit jeune qui est décédé de profilage racial du côté policier qui l'ont tué en jouant les dés dans un petit parc. Ça nous fait souvenir. Mais maintenant, je ramène à COCLA.

1785

COCLA c'est un organisme qui travaille dans trois axes, à l'alimentation, qui travaille pour les aînés et aussi pour l'économie sociale et développement social aussi. Jusqu'à aujourd'hui je n'ai pas compris, Canada c'est un beau pays, Québec c'est un beau pays, une société extraordinaire. Alors, malgré tout la discrimination existe. Après 40 ans que nous avons presque

700 familles par semaine qu'on fournit, nous sommes l'organisme le moins soutenu financièrement. L'arrondissement nous donne 7 000 par année, même l'électricité ça me coûte 1 700 par mois. Imagine, pour acheter la nourriture ou des fois on reçoit des aliments de troisième classe pour donner aux enfants.

1790

Je pense l'être humain quelque part a besoin la dignité pour manger, parce qu'en arrière de ces familles-là, latino-américaines ou n'importe quelle, l'organisme est ouvert maintenant à toutes les sociétés. Il y a des enfants, il y a des aînés.

1795

Moi j'aimerais parler de discrimination individuelle, institutionnelle et le côté macro après. Individuelle je pourrais dire, n'a pas eu la chance COCLA de naître avec l'acronyme latino-américain. J'ai été questionné, j'ai déposé mon, pour l'émission, il a dit: « vous êtes un organisme latino-américain, on ne peut pas te donner. » Alors, j'étais choqué, par contre ma clientèle est de toutes origines de culture. Est-ce que nous on va payer ces péchés pour être un immigrant avec les normes stéréotypées, comme Julio Rivera je suis, vous êtes latino. Tout de suite je suis stéréotypé.

1800

Notre arrondissement que je pourrais ramener, le facteur déterminant pour la discrimination systémique pour notre organisme ça passe par sa position politique, par son autorité, pour les pouvoirs et les privilèges. Autant que nous sommes, quand on dit la vérité, des fois nous sommes classés sur les murs pour manger la poussière.

1805

Alors, avec quels moyens l'organisme va soutenir par année 9 700 familles qu'on donne. Si on prend la chance que COCLA est en train de continuer sa mission, merci pour les citoyens parce que nous on veut donner les pouvoirs aux citoyens, maintenant on les sensibilise. Je pense, pour cohabiter il ne faut pas créer de problème, plutôt les solutions. Alors, COCLA c'est ça qu'elle fait avec l'économie sociale. Quand on a ouvert notre restaurant et l'arrondissement dit : je ne crois pas en l'économie sociale.

1810

1815 Nous on place environ une soixantaine des immigrants comme moi dans le marché de nouveaux arrivants. On ne peut pas garder, quand j'ai regardé ici le racisme et la discrimination systémiques, quelque part c'est une coquille qu'il a ouvert de 1980 quand la Cour suprême a défini la définition, le racisme, la discrimination systémiques sont nés.

1820 Alors ça fait longtemps encore la discrimination existe encore dans notre assiette, même. Quand on mange à la maison, la famille la plus démunie, financièrement exclue, est-ce qu'elle a le même accès à l'alimentation. À Saint-Laurent nous avons deux arrondissements qui sont éloignés accès alimentaire comme Nordgate et Place Benoît.

1825 Selon les études, elles disent l'accessibilité universelle sur l'alimentation c'est 500 mètres. Jusqu'à date, n'existe pas beaucoup de services à 500 mètres. Nordgate, le même. Les accès au transport. Complètement la couronne où je me rends, un aîné à mobilité réduite, est-ce qu'il va sortir, est-ce que ce n'est pas quelque part une discrimination systémique? La réponse est oui. Parce que cet aîné a quatre murs, sans accès, ne pourrait pas sortir.

1830 C'est la volonté de se parler. Les élus font le développement, mais à sa façon, sans consulter les citoyens. Millier d'argents il jette chaque année sans qu'aucunes retombées économiques et sociales pour notre communauté, même pour notre arrondissement. C'est triste, mais notre arrondissement Saint-Laurent c'est un arrondissement riche, mais une disparité. De
1835 l'autre côté les riches extrêmement riches et la pauvreté. C'est incroyable.

1840 Alors, je pense, les choses que je pourrais ajouter sur la lutte à l'inégalité, pour combattre ce type de discrimination je pense, c'est planter minimum un comité permanent interculturel, dans tout l'arrondissement, il devrait y avoir une instance une fois par année pour faire la consultation publique. Ça nous permettra la gouvernance, les rôles et responsabilités des organismes, institutions et les instances du gouvernement aussi. Même pour les payeurs, je me souviens quand j'ai siégé au Conseil, le conseil même gérait la table de concertation, dans ma tête n'existait pas ça.

1845 Alors, je pense, la table de concertation c'est pour encourager, pour unir, pour travailler pour se développer, et je pense les instances comme l'arrondissement, les instances comme le gouvernement provincial des CIUSSS devrait avoir les rôles, responsabilités comme ailleurs au Québec on développe. Je pense, c'est ça qui manque des rôles de responsabilité bien définis pour que notre institution soit plus équitable financièrement. Notre organisme toujours a été
1850 rejeté financièrement pour notre initiative.

 Alors, COCLA c'est un organisme qui continue sa mission. Merci les citoyens, parce que nous on travaille avec eux et on travaille... Voilà, autre chose, comme latino que je pourrais ramener c'est que les aînés qui sont longtemps qui sont immigrés ça fait 30, 40 ans qu'ils sont
1855 immigrés, maintenant ils sont très vieux.

 Mais le problème c'est à cause de son âge, à cause accès à la langue, ça isole complètement. C'est un facteur déterminant. Des fois, sans financement, l'organisme ne peut pas faire rien des activités, une activité ça coûte très cher même le centre de loisirs à Saint-Laurent nous avons un seul centre de loisirs pour 110 000 habitants. Ce n'est pas normal. Ce
1860 n'est pas normal. Les aînés aussi le problème c'est la langue aussi. Notre organisme, on développe des initiatives pour les langues. Les anglophones ont besoin pour eux, aussi pour les francophones et non aux francophones et non anglophones aussi, il manque beaucoup de travail à faire.

 Et je pense aux recommandations nous voulons que la discrimination systémique des organismes issus de la communauté multiculturelle une fois pour toutes devrait arrêter. Des fois je me dis ce sont des dirigeants. Si moi j'aimerais changer mon nom de peut-être Julio à Julius, peut-être j'aurais la chance pour avoir mon salaire, mon salaire même je pourrais comparer.
1870 C'est précaire.

 Mon engagement que je ferais c'est que je travaille pour ma communauté pour les enfants, mais un jour je quitterai parce que notre organisme vraiment manque de professionnels. C'est très dur financièrement, nous sommes très serrés aussi. Et quelque part, la discrimination

1875 macro ça devient... si une famille qui vient, qui on le donne dans cette famille et là, cinq ou six familles qui sont mal nourris, alors quelque part moi je le vois, c'est récurrent. Des fois nous on parle avec des politiciens. Les compromis, il en a, mais la réalité pour avoir l'indicateur financier ou de performance, on n'est pas là. La volonté est là. Tout on fait.

1880 Voilà, c'est ça que je pourrais ramener. L'arrondissement Saint-Laurent, comme on dit plus de 20 ans qui sont dans les pouvoirs, sont bien enracinés, il a des amis, si nous sommes pas votre ami, c'est exclu. C'est ça que j'ai vécu, 10 ans que j'ai constaté jour à jour, mois à mois, année à année. Et ce n'est pas évident, mais nous en train de travailler, on fait de bons partenariats avec d'autres organismes, on travaille ensemble avec autre gouvernement, mais
1885 toujours c'est le temps de dire la vérité. On ne peut pas cacher. Si je cache tout, je suis complice de cette machine.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1890 Merci infiniment, Monsieur Rivera-Gamarrá. Dites-moi, il y a plusieurs réalités aujourd'hui au jour le jour que vous nous avez exposées et l'opportunité de votre offre de service, mais la non-reconnaissance financière de ce que vous faites, au niveau des demandes de financement.

1895 Est-ce qu'au niveau des demandes de financement, c'est-à-dire ce que vous approchez pour la contribution financière ce sont les instances municipales ou vous avez d'autres sources de financement?

M. JULIO RIVERA-GAMARRA :

1900 Nous on a appliqué à (inaudible). On nous a donné, mais cette année nous avons eu 700 \$ d'indexation, 700 \$ ce n'est pas assez pour la quantité, le volume de service qu'on fait. 430 tonnes de nourritures par année, en plus nous on achète avec contributions des familles mêmes et je pense que la question d'équité. L'arrondissement il a les moyens, il y a des autres

1905

organismes qui reçoivent quatre, cinq enveloppes par année et nous zéro. Alors, c'est pas, c'est une question de transparence.

1910

Si ce type d'engagement, discrimination systémique vers un organisme, on enlève ça, je pense, les citoyens seront gagnants. Des fois je dis: pour manger de meilleures pommes, on va l'avoir, mais il faut se battre maintenant. C'est le temps.

1915

Le mois d'octobre, nous avons eu la mobilisation, dans la mobilisation, dans les parcs, nous on était interdit d'avoir des chapiteaux. Ils ont dit, vous voulez être partenaire de nous. Est-ce pour travailler ensemble, les citoyens, est-ce qu'il faut être obligatoire partenaire? Les citoyens sont venus. C'est ça que nous ont vécu en réalité, c'est très frustrant.

1920

Et j'aimerais que dans le futur, pas mal les études, les recommandations que j'ai trouvées, les solutions, les bonnes solutions aussi, quelques part c'est notre gouvernance qui n'est pas bien travaillée, il n'a pas l'engagement citoyen non plus. Les citoyens sont complètement isolés, mais le pouvoir c'est plus pour les minorités et la pauvreté, ça commence de plus en plus à augmenter dans les différents territoires de notre arrondissement.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1925

Et vous parliez de l'institution d'un comité permanent, interculturel, comment est-ce que vous voyez ça? Ce sont des gens qui seraient nommés, qui seraient rémunérés, qui seraient des bénévoles, le travail est ad hoc ou bien...?

M. JULIO RIVERA-GAMARRA :

1930

Plutôt seraient bénévoles les citoyens nommés pour accompagner, recommander notre élu. Et nous avons la table de concertation, deux tables de concertation pour participer et eux seront le pont entre les élus et aussi pour la table de concertation pour recommander certaines recommandations de la table aussi. Et aussi, avec une assemblée, une fois par année pour

1935 analyser la cohabitation et le problème qu'il vit dans notre arrondissement. Par exemple, le comité pourrait deux ou trois qui pourraient être porte-paroles nommés par les citoyens mêmes et la table de concertation.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1940 D'accord. Est-ce que mes collègues... Oui, Monsieur Thuot?

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1945 Oui. Vous avez évoqué, s'agissant de votre arrondissement, de l'arrondissement dans lequel vous êtes impliqué l'absence de soutien au niveau de la gestion du financement. Qu'est-ce qu'idéalement un arrondissement bien outillé en termes de politique devrait avoir comme principes généraux de soutien aux organismes communautaires qui sont sur son territoire? Je vous pose la question parce que je suis en train de naviguer sur Internet, j'ai dit je vais aller voir l'arrondissement Saint-Laurent, je pense. Est-ce que l'arrondissement a une politique de gestion par rapport aux organismes puis dans d'autres arrondissements longs. J'ai pas trouvé cette documentation-là.

1950

1955 Alors, si vous pouvez un peu nous éclairer sur la dynamique de l'arrondissement, qu'est-ce qui manque au niveau de l'arrondissement pour assurer que tous les organismes sur son territoire sont traités équitablement et qu'on ne fasse pas une omission de service pour certains organismes plutôt que d'autres.

M. JULIO RIVERA-GAMARRA :

1960 L'arrondissement il a la reconnaissance des organismes, la reconnaissance des organismes, ce sont des organismes accrédités. Et notre organisme il est accrédité, mais le problème c'est que jamais il y a eu un état général à Saint-Laurent, jamais. Il a été généraux comme il pourrait implanter à ce moment-là tous les éléments, tous les éléments pourraient être

1965

identifiés pour corriger et travailler ensemble. À ce moment-là, c'est comité même qu'on pourrait avoir dans l'instance, pourrait lancer l'état généraux une fois, une année pour cinq à dix ans pour recommander qu'est-ce qu'on va faire ensemble.

1970

À ce moment-là, les élus, l'arrondissement, les instances de l'arrondissement, les centres de loisirs, toute la gouvernance de l'arrondissement même pourrait être touchée pour harmoniser ce type de développement qui pourrait avoir développement social, développement économique, le pouvoir des citoyens. Aussi, la limite. Aussi, on pourrait réglementer les organismes aussi, réglementer aussi les organismes. Combien en fonds public pourrait être octroyé à l'arrondissement. Et jusqu'à date, il y a des arrondissements qui reçoivent, qui donnent deux, trois, quatre par année de financement. Alors, par contre, les autres organismes complètement sont exclus.

1975

Je pense qu'il manque ce type d'entente, un état généraux, sérieux avec notre élu, avec notre citoyen, avec notre acteur de milieu comme la table de concertation et les organismes. C'est entente qu'il manque à Saint-Laurent. Je ne sais pas. Je ne peux pas parler pour autres arrondissements, ailleurs se passe très bien, j'ai entendu. Mais notre arrondissement est spécial.

1980

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Merci.

1985

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Écoutez, il me reste à vous remercier pour votre témoignage. C'est important de vous avoir entendu, merci et bonne fin de journée.

1990

M. JULIO RIVERA-GAMARRA :

Merci beaucoup.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1995

Alors, nous allons prendre une pause d'une quinzaine de minutes. Donc, revenir vers et dix à peu près. Merci de votre attention.

PAUSE ET REPRISE

2000

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Nous allons reprendre nos travaux. Fermez la porte s'il vous plait. Auriez-vous la gentillesse de fermer les portes. Nous allons recevoir d'abord du bureau Arsenault Dufresne Wee, Madame Virginie Dufresne-Lemire s'il vous plait. Bon après-midi.

2005

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

Bon après-midi. Bonjour, Madame la commissaire, Monsieur le commissaire. Aujourd'hui je vais vous parlez surtout de la relation...

2010

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Plus près du micro, oui.

2015

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

Plus près du micro, O.K. Donc, je vais vous parler de la relation entre les policiers et différentes personnes. Dans le fond, nous on est un petit cabinet. On fait surtout des dossiers de brutalité policière.

2020

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2025

O.K.

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2030

Et donc, surtout envers des personnes vulnérables. Donc, de la discrimination par rapport à l'origine, la couleur de la peau, le statut social, la santé mentale, c'est notre quotidien. Il n'y a pas de solution miracle pour arrêter le racisme et la discrimination, mais reste que la dénonciation est un des éléments clés pour la reconnaissance de cette problématique. On ne peut pas tenter de régler une problématique si on n'est pas capable de nommer le problème. Les questions les plus importantes à se poser, c'est qui surveille la police? C'est la Ville de Montréal. La Ville de Montréal est l'employeur du SPVM. Donc, on parle de Montréal, évidemment.

2035

2040

Donc, il y a la commission sur la sécurité publique, qui est une commission extrêmement importante par rapport au devoir de surveillance des policiers. Il faudrait absolument leur donner plus de moyens. C'est une commission qui a à peine de moyen, qui a fait... Il y a une évolution importante donc des... Maintenant, il y a des séances publiques où les gens peuvent poser des questions, mais il n'y a pas de suivi des questions qui sont posées, il n'y a pas de dossiers qui sont montés. Et donc, c'est un avancement, mais qui reste quand même petit par rapport au pouvoir incroyable qu'ont les policiers soit la force.

2045

2050

Il y a aussi l'idée de partage des données, l'idée de faire des recherches plus poussées. Il y a une recherche qui vient tout juste de sortir qui démontre qu'il y a du racisme dans la police, mais il faudrait peut-être pousser plus loin. Il y a des choses qui sont faites dans le reste du Canada et qui sont extrêmement importantes puis intéressantes sur lesquelles on pourrait se baser aussi.

Donc, il faudrait plus de transparence, un meilleur contrôle. Mais je vais dépasser un peu le cadre parce que je trouve ça important d'expliquer comment les gens qui vivent ces discriminations-là, comment nous on les reçoit.

2055

Donc, c'est important de dénoncer, mais comment est-ce qu'on dénonce, et à qui? Pour les personnes qui vivent avec des vulnérabilités, dénoncer c'est un exercice qui est extrêmement difficile et malheureusement, souvent vain.

2060

Pour dénoncer puis apporter des changements, il faut le faire devant certaines instances, des instances particulières, par exemple, la déontologie policière. Mais, c'est un système qui est quelque peu bancal, et à ça, je vais vous référer au mémoire qu'a déposé monsieur Popovic de la Coalition contre la répression et les abus policiers, qui est extrêmement intéressant, et qui met en lumière un peu les problématiques reliées avec ce système-là.

2065

Ensuite, il y a une autre façon de faire changer les choses, soit les recours civils. C'est une façon de dénoncer puis de faire changer les choses. Donc, la jurisprudence peut avoir un effet de changement dans la société, mais l'accès au recours civil, qui est absolument nécessaire, est extrêmement difficile. C'est inaccessible pour un pan complet de la population.

2070

Par exemple, si on prend juste les frais reliés à une poursuite civile, c'est entre 3 000 et 15 000 dollars. Et ça, ce n'est pas les honoraires d'avocats, c'est les frais pour avoir accès à la justice. Donc, pour dénoncer des situations de racisme et de discrimination, il faut être en mesure de payer ces sommes-là. Mais peu de gens peuvent payer ces frais puis ce sont eux qui sont victimes de racisme et discrimination.

2075

Donc, la difficulté de mettre en lumière un système et d'y apporter des changements, donc, c'est un des aspects qui est extrêmement important. Et il n'y a pas non plus d'aide juridique pour ce genre de dossier-là, on est en droit civil.

2080

2085 On a dû faire des levées de fonds, faire appel au public pour financer des dossiers des cas de brutalité policière où il y a eu mort, où il y a eu une personne qui est décédée dans le cadre d'une intervention. Et le seul moyen de faire la lumière réellement sur cette, l'intervention en tant que telle, c'est de faire une poursuite qui n'est pas financée, qui a pas accès... Et donc, ça amène une certaine impunité. Donc, il n'y a pas une impunité légale pour les policiers, mais une sorte d'impunité factuelle.

2090 Je veux aussi parler des enquêtes du coroner. Donc, quand il y a décès d'une personne, ou blessure grave dans le cadre d'une intervention policière, c'est la Loi sur la recherche et les causes des circonstances de décès qui s'applique. Et donc, un coroner peut demander une enquête publique.

2095 Par exemple, il va y avoir celle pour la mort de monsieur Coriolan en février. Monsieur Coriolan, un homme noir à statut social précaire, problème de santé mentale qui est décédé dans le couloir de son appartement, il y a deux ans.

2100 La loi prévoit que, quand il y a une enquête publique, le coroner en chef peut, sur recommandation du coroner qui tient l'enquête, accorder une aide financière à des membres de la famille d'une personne décédée, c'est l'article 125.1. L'article 168.1 indique qu'un règlement du gouvernement peut établir les montants pour la famille. Donc, ces 2 articles-là viennent ensemble.

2105 À notre grand désarroi, on constate que depuis l'entrée en vigueur des articles, en 2013, le règlement dont font mention ces articles n'a toujours pas été adopté. Donc, il n'y a toujours pas d'aide financière pour les familles de victime lors d'une intervention policière. Tandis que les policiers, eux, sont représentés, la ville est représentée, le syndicat des policiers est représenté, les policiers sont représentés personnellement et la famille, n'a rien. Elle n'a pas d'aide financière pour être représentée.

2110 Et pour la recherche de la vérité, c'est extrêmement important qu'il y ait deux parties qui soient représentées, que la famille ait les mêmes moyens ou des moyens semblables à ceux de la partie policière.

2115 D'ailleurs, la ministre de la Sécurité, Geneviève Guilbault vient de déposer un projet de loi qui modifie cette loi-là, dans laquelle elle donne un peu plus de pouvoir au coroner pour assurer le suivi des recommandations, ce qui est extrêmement bien.

2120 On accorde aussi certaines demandes que les parties policières ont, mais encore une fois rien pour les familles. C'était le moment de le faire, ça n'a pas encore été fait. Les personnes les plus vulnérables sont toujours les laissées pour compte dans la société.

Là, il y a aussi des problèmes avec l'IVAC, mais ça, je ne rentrerai pas là-dedans.

2125 On a un système qui comporte des aberrations puis qui empêche la contestation par les personnes vulnérables et plus à risques de racisme et discrimination. On a créé un système inaccessible pour certains qui deviennent alors des citoyens de seconde classe. Tout ça, ça crée une sorte d'impunité pour les policiers. D'où l'importance que la Ville prenne son rôle de surveillance plus au sérieux pour qu'on agisse en amont puis qu'on ne soit pas toujours en réaction de ces interventions-là, qui sont teintées de racisme et de discrimination. C'est tout.

2130

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2135 Merci beaucoup, Madame Virginie Dufresne-Lemire, oui. Je sens que Judy Gold veut absolument vous faire le supplice de la question. Madame Gold, c'est à vous. C'est très intéressant.

2140 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Merci beaucoup pour votre présentation, d'abord. Vous mentionnez que la dénonciation est primordiale dans la lutte contre la discrimination, systémique dans notre cas. Vous avez mentionné la commission de la sécurité publique, la déontologie policière, la Cour civile et les difficultés d'accès à la justice à cause des frais reliés, mais avez-vous mentionné la commission des droits de la personne?

2145 **Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :**

2150 Non, j'ai effectivement pas parlé de la commission...

Mme JUDY GOLD, commissaire :

2155 Est-ce qu'il y a une raison que vous n'avez pas mentionnée en parlant des recours puis la dénonciation?

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2160 Donc, moi je ne pratique pas au sein de la Commission des droits de la personne.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Oui.

2165 **Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :**

Ce que je me rends compte avec les gens qui nous approchent qui ont fait des plaintes à la commission, c'est que les délais sont extrêmement longs, et qu'à la fin de longs délais qui peuvent parfois aller jusqu'à cinq, six ans, parfois la commission décide de ne pas aller devant le

2170 tribunal, pas parce qu'il n'y a pas de cause, mais parce qu'elle doit choisir ses dossiers parce qu'il y a un manque de financement, ou des choix stratégiques. C'est pas à moi de répondre à cette question-là, mais... Et donc, c'est une option que les gens utilisent, mais dans les faits, est-ce que c'est réellement une option qui donne des résultats? Je n'en suis pas si certaine, malheureusement.

2175

Mme JUDY GOLD, commissaire :

2180

D'accord. Plusieurs participants à cette consultation ont recommandé la création d'un bureau indépendant chargé d'enquêter les plaintes de la part de la SPVM. Qu'est-ce que vous en pensez?

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2185

Je pense effectivement que ça se fait ailleurs dans le Canada, donc, qu'il y a des endroits où la police est réellement surveillée par un organisme indépendant. C'est absolument important.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

2190

D'accord.

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2195

Les forces policières ont le droit de tuer, ils ont le droit d'utiliser la force, et là on les surveille à moitié? C'est inacceptable dans une société démocratique. Il faut qu'il y ait un organisme indépendant qui ne soit pas composé uniquement, évidemment, de partie policière ou de partie qui ont été associées à ce système-là, qui soit capable de faire la lumière. Je pense que c'est absolument important.

2200

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Est-ce que vous avez décidé sur quelle forme devrait prendre ce bureau? Devrait être de compétence municipale?

2205

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2210

Mais, pour le moment, le SPVM est sous l'emploi de la ville. La SQ est sous l'emploi du gouvernement. Donc, il y a des questions à avoir là-dessus, mais il y a des gens qui se sont penchés sur ce sujet-là et qui ont des excellentes recommandations, idées et qui s'inspirent d'autres endroits dans le monde. Donc, moi aujourd'hui, c'est plus difficile pour moi de vous dire exactement quelle devrait être la forme, mais il y a des gens qui se sont penchés là-dessus et qui ont... Ça existe. Donc, ce n'est pas quelque chose qui est absolument impensable là. C'est appliqué dans certains pays et villes.

2215

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Merci.

2220

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Jean-François?

2225

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Oui, bonjour. Vous avez évoqué la Commission à la sécurité publique. Ce qui est intéressant, c'est que là, on touche à la gouvernance comme telle. On est au-delà d'un organisme qui puisse accueillir des plaintes de citoyens. On est dans un organisme qui, à un très haut niveau, va gérer une relation avec, par exemple, le SPVM. Vous avez évoqué le besoin, à

2230 votre avis, de resserrer le mandat de cette commission et qu'on pouvait le faire. Est-ce que vous pourriez nous en dire un peu plus?

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2235 Bien, quand on regarde les différents pouvoirs de la commission de la sécurité publique sur la Ville, sur le SPVM, ils ont quand même des pouvoirs qui sont très, très importants, tant par rapport au financement que les stratégies et les lignes directrices. Donc, la Commission de la sécurité publique a déjà beaucoup de pouvoirs...

2240 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Ah, mais ils ne sont pas utilisés ces pouvoirs-là?

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2245 Ils sont utilisés, mais ils pourraient l'être plus. À la fin, c'est eux qui peuvent avoir un contrôle sur la police et la loi le permet, mais j'ai l'impression que ça pourrait être beaucoup mieux fait en attendant qu'on ait une organisation indépendante qui puisse surveiller la police. La Commission de la sécurité publique, c'est l'organisme qu'on a. Et donc, il faudrait lui donner des
2250 meilleures ressources pour pouvoir faire son travail correctement.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Donc, est-ce que je peux me permettre?

2255

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui.

2260 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Donc, c'est parce que la Commission dispose de ressources insuffisantes qu'elle ne donne pas suite à la capacité qu'elle aurait en fonction de son mandat?

2265 **Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :**

2270 Je ne suis pas à l'interne. Donc, c'est un peu difficile, mais effectivement, ce qu'on voit, c'est qu'ils n'ont pas beaucoup de ressource. C'est un comité d'élus. Donc, ils ont plusieurs chapeaux, et qui ont également le chapeau de commissaire sur la commission de la sécurité publique. Donc, ce n'est pas des gens qui sont là à temps plein, ce n'est pas des gens qui ont une expertise dans le domaine, et on parle quand même de surveillance de la police. Donc, il faudrait qu'ils aient accès à des experts, qu'il y ait plus de ressources tant financières qu'humaines. Donc, plus d'employés. T'sais, c'est un petit comité qui a un rôle tellement important et tellement grand.

2275

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Merci.

2280 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2285 Je vais passer la parole à madame Alcindor, mais juste avant, pour creuser la question de la Commission de la sécurité, vous avez dit, oui en effet, il manque de ressources financières, il manque de ressources humaines, mais vous avez aussi noté, ils ne font pas de suivi. Qu'est-ce que vous vouliez dire?

2290 **Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :**

Je pense qu'ils ont mis en place un système de séance publique, où le SPVM est invité et doit répondre à des questions. Ce qui est une façon de faire relativement nouvelle, qu'on salue, mais qui par la suite, lors de ces séances-là auxquelles j'ai participé, des individus viennent bénévolement lire la documentation et poser des questions. Il y a des gens qui arrivent très préparés, qui connaissent leur sujet. On pose des questions. Le SPVM répond plus ou moins. Par la suite, il n'y a aucun mécanisme de suivi qui est mis en place.

2295
2300 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je comprends.

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2305 Donc, c'est un peu problématique. Donc, oui on nous permet de poser des questions, ce qui est très bien, mais si par la suite il n'y a aucun suivi, c'est questionnable un peu à long terme à quoi servent ces séances-là.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2310 Madame Alcindor.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2315 J'ai noté votre prudence toute juridique quand vous avez parlé d'immunité factuelle de la police à défaut d'immunité légale. Vous avez un petit peu plus tard parlé, puis je pense sur des notions auxquelles il faut s'attarder. Vous avez plus tard parlé du manque d'encadrement, parce que les policiers, ils ont le pouvoir de tuer, et ça me rappelle des mots beaucoup plus brutaux que l'Office des droits des détenus utilisait dans le temps pour parler du pouvoir légal d'homicide

2320 d'un policier. C'est des mots qui avaient fait sourciller, n'empêche. Immunité factuelle, immunité légale, dans les faits, lorsqu'il s'agit de vie d'individus, ce sont des choses, je dirais, qu'on a la responsabilité de tenir en compte.

2325 Lorsque vous parlez des pouvoirs de la Commission de la sécurité publique, on a parlé du manque de ressource, de petits organismes d'élus, de petits comités d'élus, tout ça. Moi je me dis où se cache le véritable pouvoir lorsqu'on parle de la police? Est-ce que c'est le SPVM? Est-ce que la fraternité des policiers n'a pas une influence, et dans les ententes de convention collective, étant donné justement, je dirais le caractère extrêmement important de la sécurité du public.

2330 Est-ce que de facto, puisqu'on parle de factuel et non pas de légal, il n'y a pas là un acteur important dont on ne parle pas et qui atteint au niveau de la police jusqu'au rang de sergent, généralement? Les cadres policiers, à partir des lieutenants, ne sont pas syndiqués, mais quand on regarde la proportion au niveau du pouvoir, est-ce que c'est des choses
2335 auxquelles vous avez été amenée à réfléchir?

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

2340 Je pense, effectivement, que dans notre société, les policiers ont énormément de pouvoir. Et c'est un peu pourquoi je parle de la Commission de la sécurité publique. C'est que la Commission peut avoir des pouvoirs et je crois qu'elle pourrait les exercer de manière beaucoup plus stricte, mais ça doit être compliqué de le faire, étant donné qu'elle est effectivement l'employeur, qu'elle doit négocier, et que les policiers ont historiquement eu un rôle très, très grand dans les prises de décisions, tant juridiques que légales que des orientations, les finances.

2345 Donc, effectivement, je pense que c'est un acteur qu'il faut prendre en compte. Il faut trouver une façon, comment est-ce que cet acteur-là peut utiliser son poids, mais de manière correcte. Et comment est-ce qu'on peut peut-être mettre une limite à ce poids-là. Une limite qui

est tout à fait normale dans une société, pour empêcher le racisme et la discrimination qui existe.
2350 Et donc, oui je pense qu'il faut prendre en compte cet acteur-là et trouver une façon de...

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Avez-vous pensé à une façon? Parce que nous cherchons des façons.
2355

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Avez-vous songé à une façon?

2360 **Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :**

Je pense que c'est une excellente question et ça me fait plaisir d'y songer. Là, en ce moment, maintenant, j'aimerais mieux ne pas simplement proposer quelque chose qui ne serait pas assez réfléchi, mais je suis certaine que la prochaine personne qui va parler pourra en glisser un mot avec plaisir.
2365

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Alors, je me réserve la possibilité de lui poser cette question à la prochaine personne.
2370

Mme VIRGINIE DUFRESNE-LEMIRE :

Parfait.

2375 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci infiniment. Il n'y a pas d'autres questions? Merci beaucoup. Et j'appelle donc la prochaine personne dont on va nommer le nom, Maître Alain Arsenault.

M. ALAIN ARSENAULT :

2380

Bonjour.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2385

Bonjour Maître Arsenault.

M. ALAIN ARSENAULT :

2390

Non, non, non.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Non pas de Maître. C'est citoyen.

2395

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Ici, c'est citoyen.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2400

C'est vrai. Je pensais que c'était une tâche qui suivait partout.

M. ALAIN ARSENAULT :

2405

Je tiens beaucoup à insister, je suis ici à titre d'Alain Arsenault, quoique je suis avocat, associé, puis bon, et cetera, et cetera. Et j'espère que vous allez comprendre pourquoi je veux être un citoyen dans ma conclusion.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2410

D'accord. Alors, allez-y, Monsieur Arsenault.

M. ALAIN ARSENAULT :

2415

Et je serai heureux de répondre à toutes les questions que vous allez poser tantôt.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2420

Ah oui, oui. D'accord.

M. ALAIN ARSENAULT :

2425

Effectivement, je suis avocat, je ne peux pas vous le cacher. Je m'occupe des questions de brutalité policière, SS, et cetera, depuis des lunes. Et, les questions que vous vous posez aujourd'hui, elles ont déjà été posées. Commission d'enquête sur le racisme dans l'industrie du taxi, est-ce que tout le monde se souvient en quelle année, 83. Il y a donc, 36 ans si je sais bien compter. Comité Bellemare en 88, commission parlementaire en 89 sur la déontologie, et cetera, et cetera. Puis, il y en a eu bien d'autres.

2430

À chaque fois on nous répond deux choses : formation et changement de culture. Changement de culture, la première fois que je l'ai entendu, c'est à l'arrivée massive des femmes dans la police, Maître Arsenault ça va tout changer. Ah oui! Alors, imaginez mon bonheur lorsque, pour la première fois, j'ai eu à interroger une policière. Mon client, chauffeur de taxi d'origine haïtienne dans la boîte des accusés, juge, et cetera, et cetera. Policière arrive et elle témoigne, et on lui pose la question, qui a fait ça? Et la policière regarde tout le monde, regarde mon client, regarde le juge, me regarde. « Ah, ça doit être lui. Tous les noirs sont pareils. » Ça, c'était la policière qui nous amenait à un changement de culture, tous les noirs sont pareils. Et au dit d'un québécois aussi franc que je pense que je viens de vous le donner.

2435

2440 Formation. « Ah, écoutez maître Arsenault, on a décidé, tous les policiers, on va les
passer à la formation. » Un de ceux qui étaient très favorables à ça et qui a fait beaucoup de
formation, l'entrepreneur Serge Bouchard, par ailleurs, un de mes amis. Ce qui nous a valu
quelques discussions assez vives du, « voyons donc, Alain, ils vont changer » Et bien, Serge
Bouchard à la commission Viens, il y a quelques mois, a dit : « La formation, ça n'a jamais
2445 marché, on va arrêter là. Les racistes, il faut les filtrer à l'entrée et ne pas les admettre. Puis, si
on en voit un en cours de route, il faut le mettre dehors. »

Et Serge Bouchard a fait, pas juste ça là, mais, une partie de sa carrière sur la formation
aux policiers. Je peux dire que Serge Bouchard a vu tous les policiers de la Sureté du Québec et
probablement la moitié de la Ville de Montréal.

2450 Alors, qu'est-ce qu'on fait? Ça n'a pas marché, simplement. Ça n'a pas marché, c'est
simple. Bon. Autre élément que je trouve intéressant, on assiste à - et ça pris des années - à la
publication du rapport sur les interpellations policières, la lumière des identités raciales des
personnes interpellées en août dernier. Extraordinaire. Sauf que ce qu'on oublie un peu, que le
2455 service de police a tout fait pour cacher, c'est le rapport Charest. Mécontentements populaires et
pratiques d'interpellation au SPVM depuis 2005. Ce que le rapport a sorti au mois d'août existe
depuis déjà, ça faisait, disons dix ans.

2460 Ce rapport-là, la Ville de Montréal a tout fait pour le cacher. Ça a pris une ordonnance
d'un coroner dans l'affaire Villanueva, pour avoir accès à ce document-là, qu'il soit effectivement
rendu public. Et on nous sort un autre rapport, puis on dit : « Quoi, qu'est-ce qu'il y a? » Et là, ça
c'est la perle de toute. Le directeur du service de police, nouveau directeur à Montréal, suite à la
publication du rapport du mois d'août dernier et les journalistes le voient puis lui posent des
questions. Et il dit : « Moi je trouve ça extraordinaire. Moi je vous dis qu'on n'a pas de policiers
2465 racistes. On a des policiers qui sont des citoyens et qui nécessairement ont des biais comme
tous les citoyens peuvent avoir. »

2470 À quoi ça sert, là, pourquoi est-ce qu'on discute aujourd'hui? Pourquoi vous faites ça? Ça fait 30 ans que ça donne rien. Le chef de police il vous le dit, il n'y en n'a pas de raciste. Ça règle le problème, on s'en va chacun chez nous.

2475 Moi, ce que je vous dis, la seule chose qui peut commencer à changer des choses, la seule chose, c'est que les autorités politiques, pas le directeur du centre de recherche de ci, de ça là, les autorités politiques en place reconnaissent clairement et sans aucune ambiguïté, qui à la fois du racisme, qu'il y a à la fois du profilage racial. Non pas que la société est raciste, non pas que le service de police est raciste, mais il y en a et qu'il faut le combattre.

2480 Deuxième étape. Quand on en attrape un, il n'y a pas de pitié. C'est plate à dire, on fout ça dehors, point à la ligne. Il n'y a plus de pardon. Il y a du monde qui meurt à cause de ça. Le problème, cependant, qui existe c'est combien de policiers? C'est toujours ça qu'on me pose comme question, et moi je dis, pas beaucoup. C'est déjà trop, mais pas beaucoup. Le problème il n'est pas au nombre de raciste puis de ceux qui font des systèmes racistes. Il n'est pas là, c'est le silence de la majorité policière.

2485 L'article 260 de la Loi de police qui a été adopté fin des années 90, dit : « Un policier doit dénoncer un autre policier qui ne se comporte pas correctement. » A été utilisé combien de fois, trois, quatre fois. Et plus souvent qu'autrement, c'est des policiers qui ont dénoncé des policiers parce que, exemple à Trois-Rivières, il y avait ivresse au volant d'un policier en civil qui était sur sa journée de congé, et qui a entraîné la mort de deux autres policiers d'ailleurs, et on a vu des choses semblables. Des policiers qui ont dénoncé d'autres policiers pour des affaires de job, excusez l'expression, il y en n'a pas eu.

2495 Exemple le plus parfait quant à moi, matricule 728. Elle a été débarquée ou congédiée de la police quand il y a eu un vidéo, on l'a vu et entendu puis c'était clair. Après, on a su qu'elle avait eu trois, quatre, cinq, six plaintes, mais que les policiers regardaient ailleurs, qu'elle était en duo puis son coéquipier a regardé ailleurs : « Ah, je ne suis pas sûr d'avoir vu ça. » C'est le silence complice des policiers. Et quant à moi, ces policiers sont aussi coupables que celui qui

2500 commet l'acte. Et encore une fois, à moins d'une reconnaissance claire puis des mesures effectives draconiennes, on se reverra dans 20 ans. En tout cas, dans mon cas, probablement pas, mais il va y en avoir d'autres des commissions d'étude et des commissions de ci.

2505 Maintenant, regardons les institutions qui sont chargées de surveiller la police. Est-ce qu'elles sont crédibles, indépendantes et efficaces? Nommez-moi laquelle que vous voulez, je vous réponds non tout de suite.

2510 Prenons exemple Commission de la sécurité publique de la Ville de Montréal. On leur pose la question gentiment à des membres: « est-ce que c'est possible que la commission de la sécurité publique puisse adopter une résolution exigeant du service de police que, n'importe quoi, la casquette à l'envers, le respect des gens, n'importe quoi. On n'a pas ces pouvoirs-là. Ah non, vous n'avez pas ces pouvoirs-là. Quels pouvoirs avez-vous. Euh... »

2515 Les membres ne savent même pas les pouvoirs qu'ils ont. Ils ne savent même pas qu'ils peuvent contraindre quelqu'un à la police, d'entreprendre - pas une enquête sur un individu, d'entreprendre des études sérieuses, de répondre à des questions et de prendre des directives.

Ils ne le savent pas. C'est plate à dire, c'est du bon monde. On s'entend, c'est tout du bon monde. Ils ne le savent pas.

2520 Le bureau des enquêtes indépendantes, la crédibilité est assez extraordinaire. Elle est totalement absente. La commissaire actuelle, qui est en fin de mandat, envoie des lettres au service de police, de plusieurs corps de police, dont celui de Montréal : « Vous devez respecter telle directive. On lui répond : Bon, bye bye.- Je veux avoir telle affaire. - Bye bye. » Il y a eu des dénonciations dans les médias. Pensez-vous que c'est sérieux?

2525 On engage, et on engage que des gens en lien avec la police. Je connais quelqu'un, avocate, qui a de l'expérience sur les dossiers de polices, qui a de l'expérience sur les dossiers d'agressions sexuelles, qui pose sa candidature, passe le premier test : « Vous êtes dans la

2530 banque, on vous rappelle. » Ils ne l'ont jamais rappelée. Et ce n'était pas quelqu'un qui était dans l'une des organisations policières. Vous voulez sous-entendre qu'on pourrait créer un bureau de surveillance de la police. Qui vous allez engager?

2535 Là, la fraternité va arriver puis va dire, ça nous prend du monde compétent. Ça nous prend donc des ex-policiers. C'est la recette. Il n'y a personne d'assez compétent qu'un policier pour enquêter sur un autre policier. Alors, qu'est-ce qu'on fait des juges qui enquêtent, qui font des procès ou qu'ils entendent des policiers témoigner. C'est des gens incompetents là.

2540 Poursuivons leur logique, c'est des gens complètement stupides, sont complètement à côté de la traque. Ils ne peuvent pas comprendre le travail policier. La juge Corbeil-Laramée, dans l'affaire de la perquisition, je la connaissais, elle était très bien, mais de quoi qu'elle se mêle. Elle a décidé qu'une perquisition qu'on avait faite de telle façon que ce n'était pas bon. Voyons donc. Elle ne connaît pas le travail de la police.

2545 Le jour où on va avoir... Et en Colombie-Britannique, quand ils ont mis sur pied le bureau des enquêtes indépendantes, eux autres, ils ont dit : « On vous donne cinq ans pour que ça soit que des civils. » Ce n'est que ça. Prenez la Commission des droits de la personne, je ne me ferai pas encore une fois beaucoup d'amis, mais c'est effectivement le summum de l'inefficacité en la matière, ça, c'est clair.

2550 Déontologie policière. Avant, il y avait une commission de police. Il y avait au moins une chose à la commission de police. Ils faisaient des auditions, les gens pouvaient être accompagnés de leur avocat, interrogés, contre-interrogés. La commission est disparue pourquoi. Parce que tout ce qu'ils faisaient, c'était des recommandations, et aucun corps de police suivait les recommandations de la commission de police en disant : « Suspendez le policier pour un jour, deux jours, une semaine. »

2555

Là, on a un commissaire en déontologie policière qui prend le moins de cause possible, qui peut sanctionner, mais façon huis clos, puis il accepte des évidences de discrimination, de propos discriminatoires. Il dit non, non. C'est un langage ordurier, c'est pas pareil.

2560 Sauf que ma solution, comme je vous disais, c'est la reconnaissance par les autorités publiques. La question qu'il faut se poser, parce qu'il y en a eu beaucoup qui ont été questionnés là-dessus: est-ce que l'administration actuelle, ou la future, on s'en fout, je ne veux pas personnaliser, qui va avoir le courage comme administration publique? Qui va avoir le courage de dire : « c'est fini, le prochain qui recommence, on le sacre dehors. » C'est clair ça. Puis, le jour
2565 où ça va être clair, puis le jour où il y en a un qui va se faire mettre dehors, bien la fraternité va dire: « oui bien là on a coûté cher en contestation, il va falloir qu'on fasse attention puis on va dire au monde, calmez-vous le pompon. »

2570 C'est juste ça. C'est plate, mais c'est mes 30 ans et plus d'expérience en la matière. Je vous remercie.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2575 Merci Monsieur Arsenault. Je vais vous poser une question sur ce que vous avez évoqué, mais sur lequel vous n'êtes pas revenu. La question de la filtration au moment de l'embauche. Vous dites, puisque c'est tellement difficile de les mettre dehors, en attendant qu'il y ait ce courage politique, on peut, au niveau de l'entrée, essayer de filtrer. En même temps, vous voyez tout de suite au niveau des droits et libertés, la délicatesse. On filtre en fonction de quoi, de tests, qui va être raciste? Comment est-ce que vous voyez ça? Je suis sûre que vous y avez
2580 pensé?

M. ALAIN ARSENAULT :

2585 Écoutez, le filtre, ce qu'on cherche essentiellement, c'est deux choses. C'est quelqu'un qui est capable de prendre un recule, peu importe la situation, et quelqu'un qui n'a pas déjà des

biais, qu'il peut acquérir en cours de route aussi, mais c'est surtout à l'embauche quelqu'un qui n'a pas de biais. Or, malgré que je sois avocat et surtout pas psychologue, et surtout pas spécialiste en relation d'emploi, on m'a déjà dit à plusieurs occasions, sans être parfait, qu'il y a des moyens pour enquêter et évaluer, pour connaître un peu plus facilement les problèmes.

2590

Je vous donne un exemple très classique. Un médecin il y a quelques années, qui a été accusé et condamné pour agression sexuelle sur une patiente. Par pur hasard, la même année de promotion de mon médecin de l'époque, que je connais bien. On jase puis il dit : « Ah on le savait. Comment ça, tu savais? On le savait que lui était pour se faire arrêter un jour ou l'autre. Comment ça? Bien dès l'université il avait tel comportement, il avait ci, il avait ta, ta, ta. Il m'explique toute l'histoire. » Tu regardes ça, tu dis : oui. Est-ce que des enquêtes peuvent, sur le passé des individus, sûrement. Est-ce que des évaluations psychologiques de postulants peuvent donner des indices? Sûrement. Et moi je pense qu'on doit passer par là. On est rendu là, oublions le reste. C'est, au minimum, c'est ça.

2595

2600

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et selon vous, ce système de filtrage devrait-il intervenir au moment de l'embauche ou au moment de la diplomation à l'institut de police? C'est sûr qu'on parle de Montréal donc, on va parler de l'embauche.

2605

M. ALAIN ARSENAULT :

C'est sûr qu'on va parler de l'embauche. Pourquoi? Je ne dis pas que ça ne serait pas une bonne idée que ce soit plus tôt. Pourquoi? Parce que, entre autres, à Montréal, la composition de la société montréalaise est telle qu'on doit se poser ces questions-là. Mais ça ne veut pas nécessairement dire qu'on doit faire une évaluation seulement pour les questions raciales.

2610

2615 Moi j'ai vu des policiers qui n'ont rien à voir, puis je me disais: « oh, il y a quelque chose
qui lui manque quelque part. » Très agressif, très tenté d'utiliser l'arme, et cetera, et cetera, dans
un contexte non racial. C'est aussi ça qu'il faut prévoir, qu'il faut prévenir, plutôt. Ce genre
d'évaluation peut nous permettre d'éviter des problèmes. Honnêtement, 728, puis je ne veux pas
personnaliser puis je ne veux pas l'accabler, elle a eu son lot. 728, un moment, je pense que ça
2620 aurait été évident qu'à l'admission, elle n'aurait pas passé.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2625 Et j'abonderais en citant l'ancien chef de police, monsieur Bourget, qui disait : « Les
chargés de missions, là, je m'en méfie. Quand ils arrivent, je m'en méfie. » Je suis sûre qu'il y a
d'autres questions.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2630 Alors, je vais être rapide avec vous citoyen Arsenault.

M. ALAIN ARSENAULT :

2635 Merci. J'ai oublié ma conclusion.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2640 Bien c'est ça. Je me disais, est-ce que sa conclusion c'est de nous dire combien les
autorités politiques doivent faire un « *statement loud and clear* », et ça, bon, l'avocat peut le dire,
le citoyen peut le dire. Y a-t-il autre chose, allez-y donc. Avant que je pose ma question, il nous
reste trois minutes.

2645 **M. ALAIN ARSENAULT :**

Non... Je vais vous dire pourquoi j'ai tenu, pourquoi je fais ça depuis 30 ans? Pourquoi vous faites ça, Madame Alcindor depuis 30 ans, 40 ans, comme moi? Et vous aussi, pourquoi on fait ça? Qu'est-ce qu'on fait ici là? On perd notre temps, pourquoi on le fait? Pour nous?

2650

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Parce qu'on veut que ça change.

2655 **M. ALAIN ARSENAULT :**

Au début, moi je disais pour mon fils, mais il a 40 ans aujourd'hui. Il mesure 6 pieds, est-ce qu'il y a quelqu'un qui peut l'achaler. Je lui souhaite bonne chance. Je fais ça pour mes petits-enfants. Deux magnifiques petites-filles de 15 et de 2 ans. C'est ça. C'est pour ça que je suis ici en tant que citoyen. Et grand-papa autrement dit.

2660

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Alors, de grand-mère à grand-père, vous nous aviez donné un exemple de la Colombie-Britannique et de sa nouvelle commission, où une indication claire a été à la création: on vous donne cinq ans pour que ce soit complètement des civils qui dirigent cette commission, qui vont observer les comportements et les plaintes. Est-ce que vous avez d'autres... Votre collègue citoyenne, madame Dufresne-Lemire a aussi parlé d'exemples ailleurs au Canada. En avez-vous d'autres qui peuvent nous intéresser?

2670

2675 **M. ALAIN ARSENAULT :**

Il y en a eu d'autres, mais là je serais embêté de vous donner... Mais je sais qu'il y en a eu d'autres. Est-ce que c'est l'Alberta ou le Manitoba. Il y en a eu d'autres. Il y a eu à d'autres endroits où ce n'est même pas le cinq ans, ce n'est que des civils, dès la création.

2680

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

O.K.

2685 **M. ALAIN ARSENAULT :**

Et je vous dirais, si vous voulez connaître l'évolution, allez voir l'Ontario. Et surtout, allez voir la commission Martin, et allez voir Shaffner contre je ne m'en souviens plus, de la Cour suprême.

2690

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Shaffer?

2695 **M. ALAIN ARSENAULT :**

Shaffner, qui vient de l'Ontario et là, vous avez parlé tantôt, brièvement, de la fraternité où on a vu le rôle de la fraternité qui, son travail avant, pendant, et après pour couvrir les policiers, couvrir les plus belles bavures. Shaffner est extraordinaire. Je pourrais vous donner la référence exacte, je ne l'ai pas en tête, mais ça, c'est un bijou. Ça montre cette culture policière de suspicion, de camouflage puis de silence puis de protection entre eux. Ça, c'est la plus belle affaire.

2700

2705 Et, qu'est-ce que l'Ontario a vécu il y a cinq ans, on le vit aujourd'hui là. Dans le bureau des enquêtes indépendantes, ce qu'ils vivent aujourd'hui, c'était il y a cinq ans ou six ans ou sept ans en Ontario. C'est la même chose, on répète les mêmes erreurs. Puis les corrections qu'on apporte au Québec, c'est les corrections qui n'ont pas marché en Ontario. Ça fait que des fois, moi, j'ai plutôt l'impression de leur dire, coudonc, savez-vous ce qui se passe l'autre bord de la frontière?

2710

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Jean-François?

2715

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Oui. Lors des audiences que nous avons tenues la semaine dernière, il y a deux, trois groupes qui sont venus nous parler de prévention policière, c'est-à-dire le, comment ça s'appelle? Le policing...

2720

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Predictive policing.

2725

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

2730

Voilà, exactement. Donc, le recours à l'intelligence artificielle pour faire de la prévision policière. Et, ces groupes-là ont souligné le danger d'un usage contre-indiqué de ces technologies-là, si on les nourrit de biais, notamment de biais racistes. Est-ce que, dans votre pratique, bien là je m'adresse un petit peu à l'avocat, avez-vous eu l'occasion de toucher à cette problématique-là?

M. ALAIN ARSENAULT :

2735

Effleurer cette problématique-là...

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

2740

Savez-vous si la police de Montréal, le SPVM, a déjà les deux mains dedans. Est-ce qu'ils ont des plans. Vous ne savez pas?

M. ALAIN ARSENAULT :

2745

Vous leur dites : « Avez-vous les mains dedans? » On ne sait pas si on a des mains. Mais, ce qu'ils font, ils sous-contractent avec la GRC, qui elle, a reconnu avoir les deux mains dedans. Ça fait que la police de Montréal a les deux mains dedans.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

2750

O.K.

M. ALAIN ARSENAULT :

2755

Le problème de toutes ces nouvelles technologies, c'est qui qui la contrôle véritablement, qui la contrôle véritablement. On a fait une belle étude, je reviens, je fais un parallèle avec l'étude du mois d'août, commandée par des policiers, faite par des gens compétents, j'en doute pas.

2760

C'est quoi le biais civil véritable qu'il y a au-dessus de ça. Il n'y en a pas. Quel est le biais civil, l'organisme civil de surveillance efficace, qui veut jouer son rôle, pas comme la commission de sécurité publique, qui veut jouer son rôle de surveillance des activités policières. Ça n'existe pas. Et on n'a jamais voulu créer un organisme de contrôle, un organisme d'évaluation civile indépendant et crédible. On n'a jamais voulu ça. Et on est en plein dedans avec ça, puis on le fait

2765

entre bonnes mains. C'est un peu particulier, je vais dire ça poliment là. Ce qui n'est pas toujours mon cas.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

J'ai une question.

2770

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Rapidement, madame Gold.

2775

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Oui. Le commissaire à la déontologie policière applique le code de déontologie policière. L'outil d'analyse, c'est le code. Savez-vous s'il y a des articles dans le code qui touchent spécifiquement, explicitement, la question de racisme? Est-ce que le mot est là?

2780

M. ALAIN ARSENAULT :

Dans le code, il y a une expression, mais qui n'est pas racisme. On ne doit pas avoir des propos désobligeants ou quelque chose du genre. Non, non, non.

2785

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Pas plus que ça.

2790

M. ALAIN ARSENAULT :

Non, non.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2795

Le mot racisme n'est pas là?

M. ALAIN ARSENAULT :

2800

À mon souvenir, absolument pas. Et regardez, je me souviens d'un cas où ils ont dit, non, non, non, c'est des paroles désobligeantes. C'est une policière qui a un homme d'origine algérienne devant elle. Puis, il y a des discussions puis elle dit : « Bien toi là, tu vas finir au paradis avec tes 17 vierges. » Il y a un autre policier qui se revire de bord : « Non, non, ce n'est pas 17, c'est 77. Ah oui. » Puis ce n'est pas du racisme ça là. Ce n'est pas de la discrimination là. C'est des paroles pas gentilles.

2805

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

De la grande culture.

2810

M. ALAIN ARSENAULT :

Hein?

2815

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

De la grande culture.

M. ALAIN ARSENAULT :

2820

Oui, de la grande culture très élaborée. C'est juste ça. Moi là, je pourrais vous en donner jusqu'à demain matin des histoires d'horreurs que j'ai vues en déontologie policière. À un point tel, moi je dis toujours : « N'allez pas là, ne perdez pas votre temps. Allez ailleurs, restez chez

2825 vous. Vous allez perdre votre temps. » Moi on m'a interrogé comme témoin, à mon corps
défendant. J'explique, on me donne une déclaration à signer. Puis là, je regarde et je dis: « vous
avez rien compris. Rien compris. Bien oui, mais c'est ça que vous... Non, non, ce n'est pas ça
que j'ai dit. Exactement pas ça. » Non, non. Le système... malgré que j'aime bien Marc-André
Dowd, le nouveau commissaire, la déontologie policière, c'est une affaire de police, par des
polices, puis pour des polices. C'est aussi simple que ça.

2830

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci infiniment, Monsieur Arsenault, et bonne fin d'après-midi. En souhaitant que nous
n'ayons pas à attendre 20 ans pour des changements.

2835

M. ALAIN ARSENAULT :

Bonne chance.

2840

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui. Bien merci d'être venu. Je vais maintenant appeler madame Anuradha Dugal de la
Fondation canadienne des femmes. Bon après-midi.

2845

Mme ANURADHA DUGAL :

2850

Bonjour. Merci beaucoup de m'avoir invitée aujourd'hui. Je suis directrice des initiatives
communautaires et politiques à la Fondation canadienne des femmes. La Fondation canadienne
des femmes est un organisme consacré au mieux-être des femmes et des filles au Canada, qui
compte des dizaines d'années d'expérience en matière de lutte contre la discrimination et la
violence faite aux femmes et aux filles.

2855

En soutenant un grand nombre de programmes communautaires, nous renforçons la capacité des femmes et des filles à sortir de la pauvreté, échapper à la violence, prendre confiance et accéder à des rôles de leadership. Depuis notre fondation en 1991, nous avons recueilli plus de 90 M de dollars et subventionné 1 900 programmes au service des femmes et des filles partout au pays.

2860

Mes remarques aujourd'hui, reflètent les connaissances acquises par la fondation dans le cadre de ses activités, y compris les apprentissages relatifs aux effets différenciés des politiques, des dispositions législatives et des programmes gouvernementaux sur les femmes et les filles, lorsqu'elles cherchent à faire valoir leur plein droit politique, économique, social et culturel. Comme beaucoup de groupes féministes, la fondation adopte l'approche intersectionnelle pour considérer comment différentes femmes sont affectées par la discrimination à cause de leur identité.

2865

En effet, les effets des oppressions croisées comme genre, statut social et économique, race, situation de handicap, âge, statut d'immigration, et cetera, rendent certaines femmes particulièrement vulnérables à des discriminations systémiques.

2870

Je suis intéressée particulièrement à lire les constats que je vous propose aujourd'hui, avec quatre responsabilités de la Ville. La Ville comme propriétaire des logements sociaux, comme bailleur de fonds ou prestataire des services communautaires, comme décideur concernant les services de la police et comme employeur.

2875

Premièrement, j'aimerais parler des femmes autochtones et l'itinérance. Je cite ici, un rapport de l'initiative canadienne sur la prévention des homicides familiaux dans leur évaluation des risques pour les populations autochtones. Les femmes autochtones sont fortement marginalisées dans la société canadienne comme en témoigne la probabilité accrue d'itinérance, en particulier dans les zones urbaines, de pauvreté, de mauvaise santé, de sous-emploi ou de chômage, de violence et d'incarcération.

2880

2885

Les effets considérables et à long terme de colonisation des pensionnats, de discrimination et de génocide sont les causes de cette situation actuelle. Les femmes autochtones itinérantes à Montréal reçoivent des amendes pour le flânage, pour avoir été en état d'ébriété sur la voie publique, pour être assises dans les couloirs du métro, pour avoir bu une bière ou traverser la rue en dehors des intersections. Des infractions assez mineures, mais qui s'accumulent. Cette accumulation a un effet négatif. S'il y en a trop, un mandat d'arrêt peut être lancé contre elle. Le taux d'incarcération des femmes autochtones est dix fois plus élevé que celui des personnes non autochtones.

2890

2895

En plus, selon le témoignage d'une intervenante qui travaille à la Native Woman Shelter à Montréal, après une accumulation d'interaction négative entre une femme itinérante et la police, cette femme aura peur, ou des traumatismes qui pourront l'affecter et également l'arrêter de dénoncer les violences à la police. Alors, non seulement elle était subie à des harcèlements et des agressions policières sans recours, mais peut-être aussi de la part du public ou d'un proche.

2900

Les statistiques démontrent que les femmes autochtones subissent un taux de victimisation violente deux fois plus élevé que le reste de la population, mais avec ces constats qu'elles ne dénoncent pas toute la violence qu'elles vivent, nous pouvons imaginer qu'en réalité, le taux est beaucoup plus élevé.

2905

Square Cabot est un lieu où nous pouvons voir très facilement les besoins des femmes itinérantes déplacées par les développements urbains, les condos et les rénovations sans avoir accès à d'autres services. En vérité, un des centres de jours le plus important du quartier, Open Door, a été fermé. Plus récemment, nous avons vu l'initiative de Résilience Montréal soutenu par le Native Woman Shelter, qui aidera directement ces femmes à avoir accès aux services nécessaires 24 heures par jour, 7 jours sur 7, très important et qui est parallèle à un système similaire au Downtown Eastside à Vancouver pour les femmes itinérantes autochtones.

2910

La Ville de Montréal devrait soutenir ce type d'intervention, tout en laissant l'organisme travailler d'une façon autonome. En plus, les agents communautaires de la police devront

2915 recevoir de nouvelles directives concernant les femmes et les personnes itinérantes pour réduire le taux d'infraction. La police devrait aussi travailler en partenariat avec les organismes communautaires et les personnes itinérantes pour établir une relation de confiance.

Je vais vous lire aussi un appel à l'action de la commission de vérité réconciliation du Canada. Numéro 40 :

2920 « *Nous demandons à tous les ordres du gouvernement de créer en collaboration avec les peuples autochtones des programmes et des services suffisamment financés et facile d'accès destinés expressément aux victimes autochtones.* »

2925 Alors, je pense que Résilience Montréal est un bon exemple de ce type d'initiative qui devrait être financé.

2930 La deuxième question que je vais toucher c'est le transport collectif et les femmes en situation d'handicap. Les recherches qui soutiennent cette partie de mon intervention ont été menées par DAWN-RAFH Canada, le Réseau d'action des femmes handicapées. C'est un rapport qui s'appelle « Plus qu'une note de bas-de-page ».

2935 Les femmes en situation de handicap se trouvent dans une situation unique, dans le sens qu'elles font face à de la discrimination parce qu'elles vivent dans une société dominée par les hommes. En même temps, elles sont opprimées parce qu'elles affichent un handicap dans une société prévue pour répondre aux besoins des personnes qui ne sont pas en situation d'handicap.

2940 J'inclus ici toutes sortes de handicaps, physiques, intellectuels, maladies épisodiques, et cetera, mais je veux souligner que les femmes en situation d'handicap ont besoin de ressources différentes, selon leur situation et il y a peu de recherche qui explorent ces différences.

2945 L'exclusion sociale vécue par les femmes en situation de handicap se transforme en marginalisation et inégalité pour ces femmes. Cette exclusion peut prendre la forme d'obstacle à la participation de la vie citoyenne, et on a parlé beaucoup de comment les femmes peuvent avoir accès à des exemples comme la commission maintenant ou toutes activités de la ville, en effet, de barrière de la participation aux activités sociales et culturelles et l'exclusion économique. Cette exclusion sociale peut avoir des répercussions graves sur les femmes en situation de handicap et elle est un important déterminant de la santé.

2950 Parmi les femmes en situation de handicap âgées de 15 ans ou plus, une sur cinq utilise régulièrement les transports publics, et les femmes en situation de handicap l'utilisent plus que les hommes.

2955 Des données récentes à l'échelle nationale confirment les difficultés empêchant les femmes à participer pleinement à la vie citoyenne, car 46% des femmes en situation de handicap grave ou très grave, signalent des difficultés lorsqu'il s'agit d'utiliser les transports publics ou un transport spécialisé. Les problèmes qui se présentent le plus souvent aux femmes en situation de handicap comprennent la difficulté d'entrer dans un véhicule ou d'en sortir, l'aggravation de l'état de santé après une sortie, l'entassement des usagés dans les transports en commun, la difficulté de se rendre aux arrêts de service du transport ou de les repérer.

2965 Dans ces circonstances et compte tenu de la dépendance des femmes en situation de handicap envers les transports publics, il est impératif que la Ville assure l'accessibilité des transports collectifs et considère les priorités de toutes ces femmes selon leur besoin. Et je dirais que c'est également très important pour le logement. Même si les logements sont accessibles, c'est rare qu'ils sont adaptés.

2970 La dernière partie, je vais parler des femmes immigrantes racisées autochtones employées par la Ville. La plupart des remarques pour cette partie de mon intervention viennent des expériences décrites dans plusieurs textes, entre autres Diversity leads, The Equity Myth decolonizing wealth, et des articles sur l'association de Fundraising professionnels au Canada. Il

est reconnu qu'un leadership divers amène une organisation à mieux combler les besoins d'une communauté et d'une société diverse sur les plans locaux ou globaux.

2975 En plus, le leadership divers promeut l'innovation, incite l'engagement et encourage la performance des employés. Malheureusement, il est clair que le racisme et la discrimination systémiques continuent de figurer à l'intérieur des instances de la Ville de Montréal. Souvent nommé insidieux ou inconscients, les discriminations vécues par des femmes marginalisées sont nivelées par le taux minime de ces personnes en fonction.

2980 Même si les femmes occupent 40% des positions cadres et hauts cadres de la ville et des arrondissements, seulement 7,6% des cadres sont issus d'une minorité visible. À Montréal, plus de 20% de la population est racisée. Et concernant les femmes de cette population, seulement 2% occupent des postes de leadership à Montréal en 2015.

2985 Souvent les analystes de cette réalité parlent d'un « leaky pipeline » ou un tuyau percé, c'est-à-dire que même si nous essayons d'embaucher de plus en plus de femmes, et des femmes de diverses origines, nous n'arrivons pas à un leadership très divers parce que nous perdons tellement de potentiel au cours des années à cause des discriminations systémiques et à l'intérieur de nos lieux de travail.

2995 Premièrement, les femmes racisées sont moins souvent embauchées parce qu'elles sont jugées moins capables ou attirantes comme employées à cause de leur tenue vestimentaire, leur accent, leur expérience de travail qui n'est pas toujours apte à la situation exacte. Et si elles sont embauchées, elles font face à des environnements de travail soit inhospitaliers ou même toxiques et elles quittent rapidement.

3000 Si elles continuent, elles sont moins souvent vues comme des candidates pour la promotion, elles ont moins accès à du mentorat, des personnes comme elles, elles vivent des micros agressions et si elles nomment leurs expériences de discrimination ou de racisme, elles sont souvent jugées comme manquant de l'esprit d'équipe.

3005 La Ville doit premièrement vérifier et publier les chiffres des personnes qui postulent, qui sont engagées, qui sont retenues et qui reçoivent des promotions à l'intérieur de la Ville. Comme un employeur important sur le territoire, la Ville peut avoir une influence significative à cet égard à promouvoir les capacités de diverses populations.

3010 Pour l'environnement de travail, les employés de la Ville, y compris la police, doivent recevoir des formations obligatoires sur la discrimination, le racisme et l'humilité culturelle qui aideront à comprendre les jugements inconscients. Les départements de ressources humaines devront examiner les obstacles à niveau individuel, organisationnel et sociétal.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3015 Il vous reste sept minutes au total.

Mme ANURADHA DUGAL :

3020 O.K. C'est le dernier paragraphe. En plus, il serait souhaitable de se fixer des taux minimaux pour l'embauche, la rétention et la promotion des femmes dans toute leur diversité. Et finalement, l'équité salariale et la transparence dans les salaires devront aussi être essentielles pour assurer que les lieux de travail soient justes et égalitaires. Merci.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3025 Merci beaucoup, Madame Dugal. Donc, vous avez bien identifié les compétences de la Ville que vous visiez dans votre intervention, et je vous remercie de ça. C'était très clair. Est-ce que mes collègues ont des questions, par rapport à la gouvernance, j'imagine?

3030

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

3035 Pas nécessairement, non. Écoutez, on a une équipe d'analystes très efficace et selon nos informations, demain le 12, il y aurait la diffusion publique d'un rapport dont la fondation serait l'auteure. Donc, on peut comprendre qu'on va avoir les informations. Cela étant dit, dans cette étude-là sur les femmes racisées et les cadres à la Ville de Montréal, est-ce que vous avez été en mesure d'analyser les mécanismes d'embauche et d'identifier les éléments qui devraient être améliorés pour favoriser une embauche, une rétention des femmes racisées?

3040

Mme ANURADHA DUGAL :

3045 Bien, dans ce rapport, ça touche moins l'embauche. Ça touche plutôt la promotion et les femmes déjà en position de leadership. Alors, c'est une sorte de compte-rendu de ce qui existe déjà et ce qui se passe, c'est qu'on le compare à l'étude que j'ai mentionnée en 2015 puis il y a eu aussi une étude en 2012, il me semble. Alors, c'est quelque chose qui a été répété à plusieurs reprises. Et on voit, en effet, qu'il y a des hausses, des augmentations sur chaque rapport.

3050 Mais pour l'embauche, les suggestions que j'ai vues jusqu'à maintenant, selon moi ne seront pas nécessairement très efficaces, mais par exemple, assurer que les postes sont mis à la disposition de plusieurs groupes communautaires qui travaillent dans plusieurs communautés, c'est-à-dire de partager les nouvelles quand les postes sont ouverts plus largement pour qu'on puisse imaginer que la Ville veut entendre la voix, ou on veut recevoir les CV de plusieurs populations.

3055

3060 Mais honnêtement, selon moi ce n'est pas très efficace parce que ce n'est pas nécessairement dans le nombre. C'est pour ça que je demande les chiffres. On ne sait pas combien de CV sont reçus par des populations diverses.

3060

3065 Ce qui est intéressant, c'est de savoir comment ces CV sont considérés. Si c'est une personne, même si on met une photo ou non, mais il y a déjà eu plusieurs recherches qui ont démontré que le même CV avec deux noms différents sont reçus différemment à l'intérieur du Québec. Ça a été prouvé à plusieurs reprises. Alors, pour moi c'est pas la question de l'embauche dans encourager les personnes à postuler, c'est l'embauche dans le changement d'attitude et de situation de la part de ces personnes qui font ces embauches-là.

3070 Et ça, honnêtement, c'est la diversité qui change ça aussi, alors ça prend une personne diverse à côté d'une personne qui n'a pas cette diversité pour faire ce type de décision aussi. C'est une multitude de raisons pour lesquelles les personnes ne sont pas embauchées.

3075 Et la Ville, honnêtement aussi, historiquement, les gouvernements ont eu, certainement aux États-Unis et en Ontario, ce rôle d'encourager l'embauche des populations diverses et de donner des possibilités d'expériences locales pour des personnes, des nouveaux arrivants, des nouvelles arrivantes. Et je pense ça c'est aussi important à considérer comme le rôle de la ville à l'intérieur de ces questions.

M JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

3080 Merci.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3085 Moi, je vous aurais relancé sur les chiffres que vous demandiez, mais vous venez de le faire. Alors, je voulais comprendre pourquoi vous souhaitez avoir des chiffres les plus ventilés possible parce qu'à la fois en arrondissement, on nous a souvent rappelé jusqu'à quel point c'était difficile de savoir, pour leur propre poste en arrondissement, combien de personnes et quels étaient les profils, et ils ne reçoivent que la short liste, et des fois ils sont un peu désemparés devant ce qu'on leur offre comme possibilité d'embauche. Mais je pense que j'ai

3090 compris ce que vous vouliez dire. Ça va? On va vous remercier, Madame Dugal, merci beaucoup.

Mme ANURADHA DUGAL :

3095 Merci beaucoup.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Et on va lire le rapport de demain.

3100

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci. J'appelle maintenant madame Tatiana Garakani. Bonjour, on vous écoute avec plaisir.

3105

Mme TATIANA GARAKANI :

Merci. Bonjour, bon après-midi.

3110

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Mettez peut-être le micro plus en face.

Mme TATIANA GARAKANI :

3115

Plus proche. Comme ça?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

3120

Oui, ça va.

Mme TATIANA GARAKANI :

3125

Je suis fière d'être Montréalaise. Je célèbre dans quelques jours le 33^e anniversaire de mon arrivée à Montréal. Même si j'ai passé plusieurs années à travailler dans différents pays, Montréal est resté mon point d'ancrage, le point d'attachement, le point de retour, la ville où mon cœur est. Je veux d'abord vous remercier pour cette invitation et saluer cette initiative. Ça fait de nombreuses années que plusieurs regroupements citoyens demandent une consultation sur la discrimination systémique, mais ces demandes ont été écartées globalement à plusieurs reprises.

3130

3135

La discussion autour du racisme et discrimination systémiques cause beaucoup de polémique. C'est presque tabou d'en parler. Si on ose faire la moindre allusion, on risque d'être accusé de « Québec bashing », de ne pas apprécier l'histoire du Québec, d'accuser nos concitoyens de racisme, de chercher du trouble, de nuire à l'harmonie, d'être trop sensible, d'apporter des concepts américains qui ne sont pas applicables au Québec, et si on provient d'une communauté dite culturelle, racisée ou immigrante, bref, considérée non-souche, on risque d'être vu ingrat et hostile envers notre généreux hôte. C'est donc avec hésitation et trépidation que je prends la parole devant vous cet après-midi.

3140

3145

La discussion qui devra avoir lieu autour de la discrimination systémique est souvent remplacée par les débats autour de la diversité, intégration et des fois, inclusion. Le climat actuel semble pointer le doigt vers la non-souche pour expliquer tous les problèmes. La non-souche mal intégrée. Je doute d'être la seule à s'interroger, qu'est-ce que c'est d'être bien intégré. Qu'est-ce qu'il faut faire? Comment le prouver? Ça prend combien de temps? Combien de générations pour passer de l'étranger à un Québécois, une Québécoise à part entière? Je pensais être bien intégrée.

3150 Quand j'étais adolescente ou jeune adulte, je pensais que c'était un compliment quand on me disait que j'étais une bonne immigrante. Une immigrante différente, pas comme les autres. Je pensais qu'on me félicitait pour travailler fort, parler le français, m'impliquer dans le milieu, trouver le fun le camping, ou mes efforts pour saisir le sens des blagues de Rock et Belles Oreilles. J'essayais d'être gentille, obéissante, docile et remplie de gratitude. Je respectais donc assez bien les règles de l'hospitalité conditionnelle.

3155 Mais avec le temps et l'expérience, j'ai vu que ma ville et ma province d'accueil, comme toutes les sociétés, ne sont pas à l'abri des problèmes de discrimination systémique. Mais oser décrire le problème du racisme ou discrimination, c'est comme si on crée le problème. C'est perçu comme une mauvaise volonté, une atteinte à l'heureuse image de la diversité. C'est
3160 comme si les discussions sur les divisions sont la source de division.

Des fois, on a l'impression que la diversité est utilisée comme une forme de relation publique ou une réponse à un problème. L'accent qui est mis sur la diversité vise à isoler les différences et à dissimuler la persistance d'inégalité systémique. Le mot diversité évoque la
3165 différence, mais n'invoque pas nécessairement l'engagement à agir ou la justice redistributive.

Je vais différer un peu de l'interlocuteur précédent, Maître Arsenault, et je vais faire référence à Sarah Ahmed qui explique qu'en associant le racisme seulement à des individus avec de mauvaises attitudes, les mauvaises pommes, on néglige son ampleur, mais aussi le
3170 système et les institutions qui le reproduisent.

L'élimination de l'individu raciste préserverait le racisme de l'institution en partie en créant l'illusion que nous éliminons le racisme. Quand le racisme est projeté sur des individus, ces inconnus, les racistes sont séparés du caractère national. Le racisme devient compris
3175 comme accidentel, comme si de temps en temps, il se produit, involontaire. Je ne voulais rien dire par là, en plus d'être anachronique, signe d'un temps qui n'est plus.

3180 Il y a aujourd'hui une croyance populaire que de voir la race qui est une admission ouverte du racisme, et que cela va à l'encontre de l'idée que tout le monde doit être traité de la même façon. Cette idéologie, « colorblind », aveuglement racial, est motivée par la conviction que les différences sont source de division et que nous devrions insister sur les similitudes. Même si l'intention derrière cette idée peut être honorable, cette approche néglige les enjeux des inégalités du pouvoir,

3185 L'hypothèse implicite de ces énoncés sur le « melting pot » est que les personnes de couleur ne rencontreraient pas de problème si elles s'assimilaient et s'acculturaient simplement. Mais l'assimilation n'est pas un concept d'égalité, c'est un concept de pouvoir. Qui a le pouvoir de déterminer la direction de l'assimilation?

3190 En évoquant que nous sommes l'ère fausse couleur, on fait taire la conversation autour de la discrimination raciale et on refuse d'entendre l'expérience des personnes qui vivent la discrimination. Ignorer la race ou la couleur nuit au bien-être des personnes dans une société qui continue d'être stratifiée sur le plan racial. De proclamer qu'on ne voit plus de couleur, ce n'est pas un moyen fiable d'atteindre la justice sociale et l'équité. C'est également peu efficace pour
3195 éliminer les préjugés et la discrimination.

Vous m'excuserez d'avoir mis trop d'emphase sur les usages des termes, mais c'est important, car pour régler un problème, il faut être capable de le nommer. On a l'impression que jusqu'à date, on fait tout pour éviter les mots racisme et discrimination systémiques. On patine
3200 autour. On met en place des formations sur la civilité, la diversité, la communication interculturelle, et cetera. Des trucs gentils pour éviter les discussions les plus difficiles. Dire que discuter de racisme et discrimination est difficile, c'est ainsi que la racine ce produit.

3205 Donc, la première étape est d'entamer les discussions difficiles, d'écouter et essayer de comprendre. On parle souvent au nom de, mais il faut aussi les entendre. Les communautés ne sont pas monolithiques, mais ce n'est pas facile de prendre la parole, surtout pour les identités plus visibles.

3210 Moi je suis une personne qui passe, qui peut cacher ma diversité tant que je n'ouvre pas la bouche et qu'on n'entend pas mon accent. Même si j'ai eu une éducation et un emploi, j'ai angoissé et j'ai douté de mon choix de me présenter aujourd'hui devant ce comité.

3215 La marge d'erreur est très mince pour les communautés sous représentées. Une personne fait l'erreur d'utiliser le mauvais terme ou s'exprimer émotivement, on n'attaque pas seulement la personne, mais aussi toute une communauté qu'elle peut représenter. La participation à des consultations n'est donc pas si évidente. Je pense donc, que le lancement de cette commission est une excellente première étape.

3220 Pour terminer dans le deux minutes qui restent, j'aimerais aborder brièvement deux mythes répandus quand il s'agit de parler de l'accès de l'égalité en emploi.

3225 Mythe 1; il n'y a pas suffisamment de personnes qualifiées dans le bassin de recrutement. Voulez-vous qu'on sacrifie mes rites pour pouvoir assurer la diversité? Je trouve qu'on ne pose pas la bonne question. La bonne question c'est savoir pourquoi si peu de personnes atteignent le bassin? J'enseigne des cours de 2^e cycle en administration publique. La population étudiante est très diversifiée et des étudiants compétents représentent tous les groupes.

3230 Par contre, on ne sait pas qu'est-ce qui arrive concrètement dans leur parcours de recrutement. Il n'y a pas de données disponibles pour savoir combien font des démarches pour se trouver un emploi dans la fonction publique, combien y réussissent et ceux qui ne réussissent pas, à quelle étape du processus sont-ils ou elles sont bloqués? Il faut avoir plus de données pour mieux comprendre le processus comme disait l'interlocutrice avant moi.

3235 J'entends souvent une crainte que la diversité aille compromettre les critères d'excellence et de mérite. Qu'on finira par niveler vers le bas. Mais personne interroge, comment sommes-nous arrivés à ces critères? Et si ces critères sont toujours adaptés au contexte actuel et reflètent réellement l'excellence.

3240

Prenons l'exemple de la candidature d'un nouveau diplômé pour une bourse ou un emploi. Traditionnellement, on évalue l'excellence du dossier par des données très quantitatives, durée des études, nombres de bourses, moyenne générale, nombres de publications, nombres de présentations, implication dans les activités parascolaires et j'en passe.

3245

Prenons quelqu'un qui a débuté ses études dans sa 2^e ou 3^e langue avec un statut migratoire ne lui permettant pas de postuler pour des bourses. De plus, il a dû payer des frais de scolarité d'étudiant étranger en attendant de régulariser son statut. Il a dû travailler pour couvrir ses frais. Il a peut-être pris plus de temps pour compléter ses études. Il a eu peut-être des moyens moins élevés et a eu moins de temps à consacrer aux activités parascolaires. Mais la personne réussit quand même de surmonter tous ces obstacles pour terminer ses études et développer, même, un projet innovant.

3250

3255

Selon les critères traditionnels, si on ne prend pas en compte le parcours, cette personne ne sera pas admise au bassin. Peu importe ses efforts, elle ne pourra jamais combler l'écart accumulé à cause de son parcours. Est-ce que, en considérant cette personne dans le bassin de recrutement, nous sommes en train de sacrifier les critères d'excellence? Ou sommes-nous en train de reconnaître ses compétences. Ainsi, la force de persévérance, assiduité, engagement, détermination de cette personne.

3260

Mythe de la diversité égale conflit, il faut consacrer beaucoup de temps à gérer cette diversité. Après avoir passé toutes les embûches, ceux et celles qui arrivent à atteindre le bassin de sélection font face à d'autres obstacles. Dans l'imaginaire québécois, c'est encore très difficile de considérer une personne avec un nom non souche comme un Québécois à part entière. Pour les immigrants de première génération, ceci fait partie du parcours. C'est le prix à payer, nous avons nos épreuves à faire.

3265

Mais pour les 2^e et 3^e générations qui n'ont connu rien d'autre que le Québec, c'est une réalisation très difficile. Certains se font suggérer de changer leur nom, mais il y a des aspects de

3270 leur identité qui sont impossibles de rendre invisible. Les préjugés continuent à créer une certaine hiérarchie de désirabilité au sein des groupes racisés ou des personnes provenant des communautés ethniques. Certains sont considérés plus performants, d'autres plus conflictuels, plus sociaux, plus distants. On a déjà une idée préconçue du niveau d'énergie pour intégrer ces personnes ou faire de la gestion de diversité.

3275 Si la personne s'exprime avec un accent, on a tendance à conclure, sans passer des tests ou voir plus loin, que la personne ne possède pas les compétences de langue nécessaires pour exercer son métier. Pour d'autres candidats, on anticipe des demandes d'accommodement même si la personne n'en a demandé aucune. Les éléments mentionnés ci-haut expliquent en partie la réticence des candidats à participer à l'auto identification lors de l'embauche. Il ne suffit pas de se pencher sur la rentrée en emploi, il faut aussi mieux comprendre la réalité des
3280 employés provenant de la diversité et comprendre les embûches de la rétention et promotion. J'arrête ici. Merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

3285 Merci infiniment. Je pense qu'avec des questions probablement vous pourriez approfondir, moi je vous remercie d'être passé par-dessus votre appréhension et de venir témoigner devant nous. Je pense que c'est important pour l'ensemble de la société.

3290 J'ai une question qui touche l'intégration. Vous avez souligné combien il y a, au niveau du vocabulaire, une abondance de mot, qui peut-être ne veulent rien dire ou qui cache une réalité. Vous avez parlé de l'intégration et combien au début vous sentiez que le but à atteindre quand vous étiez plus jeune c'était d'être une personne bien intégrée. Est-ce que ce langage, selon vous, est encore utilisé ou on parle davantage d'inclusion? C'est simplement pour rester au niveau du vocabulaire puis essayer de mesurer, est-ce qu'on parle... Effectivement, je connais
3295 une période où on parlait beaucoup. Il faut les intégrer. On disait même avant, il faut les assimiler. Ensuite, on a dit il faut les intégrer. J'ai l'impression maintenant qu'on dit qu'il faut les inclure. Et si c'est le cas, ça veut dire quoi selon vous? Si c'est le cas.

3300

Mme TATIANA GARAKANI :

3305

Je pense que l'inclusion c'est un mythe. On n'est pas du tout rendu à l'étape d'inclusion. Le discours autour de l'intégration, comme je disais, c'est on considère intégré tant et aussi longtemps qu'on a un comportement d'invité qui se comporte bien autour de la table, mais dès que, sans mettre en cause d'autres observations sociales. Donc ça, c'est un terme qu'on peut nous accorder et qu'on peut nous enlever très rapidement également.

3310

Mais l'inclusion, je pense que, dans le discours actuel, on est vraiment dans une ère de post multiculturalisme où l'immigrant est bouc émissaire de tous les problèmes. Son être, son corps, son comportement, sa langue parlée, ses vêtements font tous l'objet de surveillance et de réglementation. Donc, je ne pense pas du tout qu'on est... S'il y avait un moment donné un débat autour d'inclusion, on est en train de s'éloigner de plus en plus. Et c'est ça mon observation depuis les années 90. J'ai l'impression qu'à la place de s'approcher... Je me rappelle dans les années 90, il y avait beaucoup de gens de l'Europe qui venaient et qui étaient très impressionnés par où on en était, et, on est, je pense, sur le recul.

3315

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

3320

D'accord. Merci. Vous avez d'autres questions?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3325

Une observation, et d'une part je vous remercie d'appeler un chat, un chat. Vous avez, à mon avis, une recommandation assez fondamentale par rapport à ce que nous avons comme balise de réflexion envers la Ville de Montréal. C'est au plan de l'emploi. Combien il faudrait considérer les parcours des gens dits de la diversité au moment du dépôt de candidature et que

ça puisse même avoir des points, plutôt que de présumer qu'ils en perdent parce qu'ils ne peuvent pas cocher exactement les mêmes critères. C'est ce que j'ai compris de votre principale recommandation.

3330

Mme TATIANA GARAKANI :

Oui.

3335

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Est-ce que j'en oublie une autre?

3340

Mme TATIANA GARAKANI :

Une autre?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3345

Est-ce que j'en ai oublié une autre?

Mme TATIANA GARAKANI :

3350

Mais aussi, je pense que c'est important d'avoir accès à des données. On est au 20^e anniversaire de programme accès égalité en emploi...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui.

3355

Mme TATIANA GARAKANI :

3360

D'abord, on vise très bas, parce qu'on parle toujours des gens qui existent dans le bassin. Donc, ça c'était la première embûche je pense qu'il faut répondre. Je pense que le bassin devrait être plus large qu'on pense. Ensuite, il faut comprendre mieux l'expérience des employés provenant de la diversité dans le milieu du travail avec les questions de la rétention et de la promotion, mais pour ça il faut avoir...

3365

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Des données.

3370

Mme TATIANA GARAKANI :

... accès pour interroger des employés, avoir accès pour faire la recherche sur ces domaines et c'est encore très, très sensible. Parce que, des gens ont peur de cette accusation de la diversité. Je pense que si on arrive à le faire là, on peut vraiment décortiquer quels sont les enjeux, les préjugés, à la place de faire une panoplie de formations que d'autres ont dit, n'ont pas donné d'effet. Parce qu'on touche la surface, mais on n'adresse pas vraiment la raison des causes essentielles.

3375

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3380

Il y a d'autres gens qui sont venus nous dire jusqu'à quel point c'était important que la Ville de Montréal s'associe à des chercheurs indépendants plus souvent. Ce genre d'enquête sur les données pourrait être fait, non pas à l'interne, mais à l'externe?

3385

Mme TATIANA GARAKANI :

Oui, absolument. On est plusieurs chercheurs. On travaille avec, plus que la commission est haute et on aimerait pouvoir avoir des recherches qui peuvent servir la réflexion et l'avancement.

3390

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Vous êtes chercheure vous-même?

3395

Mme TATIANA GARAKANI :

Oui.

3400

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

D'accord. Merci beaucoup.

3405

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci infiniment Madame Garakani. Soyez sûre que vos réflexions vont nous guider.

3410

Mme TATIANA GARAKANI :

Merci.

3415

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Bonne fin de journée.

Alors, nous allons maintenant inviter de Concordia Student Union . Alors j'ai un quatuor : Walter Chi-Yan Tom, Isaiah Joyner, Sarah Mazhero et visiblement il me manque quelqu'un...

3420 **Mme ZOE ZEITOUNI :**

Moi, c'est Zoe Zeitouni.

3425 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Alors, vous allez écrire votre nom pour que madame Lavertu puisse bien le noter comme sténographe. Bon après-midi. Merci d'être là. Nous avons bien sûr lu votre imposant mémoire. Est-ce qu'il y a quelqu'un qui va être porte-parole ou vous allez vous passer la parole tous les 4?

3430 **M. ISAIAH JOYNER :**

Je vais commencer.

3435 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

D'accord.

M. ISAIAH JOYNER :

3440 Bonjour, Hi. O.K. Juste une petite interaction. Le Concordia Student Union est un organisme qui représente plus...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3445 On va baisser le micro un petit peu pour mieux vous entendre.

M. ISAIAH JOYNER :

3450

Merci. CSU est une organisation qui représente plus de 36 000 étudiants de premier cycle de l'université Concordia. Son mandat est de représenter ses étudiants de divers groupes raciaux, ethnoculturels, religieux, antécédents sexuels et socioéconomiques, ainsi que leurs droits, leurs besoins et leurs intérêts au sein de la communauté de l'université Concordia et au-delà.

3455

La CSU offre également une variété de service à la population étudiante tels que la clinique d'informations juridique (LIC), le Centre pour le logement et l'emploi hors campus (HOJO) et le Centre de défense des droits et des étudiants.

3460

The CSU is deeply concerned with Bill 21's application and effect in terms of employment which will produce further discrimination, penalization, and marginalization of certain individuals.

3465

The issue affects the undergrad population by denying certain students the opportunity to interne and be employed in the sectors affected by the Bill.

Additionally, the effects of Bill 21 are compounded for students who are English-speaking and members of a racialized or ethnic communities who already face barriers to employment.

3470

Ultimately, the access to the local labor market, namely jobs in the municipal civil service, are restrained to students and recent English-speaking graduates by multiple barriers and discrimination.

3475

Given how these affects Concordia students, the CSU recommends:

- That the City reject Bill 21 and not implement it at the City level, because the Bill is inconsistent with Montreal Charter of Human Rights and Freedom, the Canadian Charter of Rights and Freedoms and other international human rights instruments.

3480

- That the City take into account English-speaking members of the marginalized groups and its implementation of employment equity in all municipal agencies.

3485

- That the City actively recruit Concordia students and graduates for jobs by submitting postings to HOJO and to participate at job fairs, and that similar practices be implemented in other Anglophone colleges and universities including Dawson College, Vanier College and McGill.

3490

Turning the tone into more racial profiling and social profiling. Racial profiling by law enforcement is highly concerning to the CSU who demand urgent concrete actions by the City of Montréal and SPVM.

3495

Racial profiling affects are constituents, especially those of a racialized or Indigenous background, both in and on the campus life.

Racial profiling is not just a student issue. Minorities are stopped more frequently than their white counterparts.

The CSU recommends:

3500

- That the City of Montréal and SPVM adopt the recommendations from the recent report on street stops, to document, analyze, prevent and end racial disparities and in police interceptions.

3505

- That they increase efforts in employment and be undertaken to create a more multicultural, diverse and representative police department.

- That the STM also implement the same measure for its metro inspectors staff.

- That the City review its premature ban of body cams for police officers.

Mme SARAH MAZHERO :

3510

And so, I will be speaking about issues regarding housing. Since 2010, the CSU has been documenting and denouncing the abusive and discriminatory practices of certain Montréal landlords, most of which are located in the Ville-Marie borough close to Concordia's downtown campus, as well as the Loyola campus.

3515

So, this issue affects the most vulnerable Concordia populations, namely international students, who are targeted by predatory landlords, who take advantage of their lack of knowledge on Québec housing laws and their rights and exploit their vulnerable status and expose them to many illegal renting practices.

3520

From its experience assisting international students faced with these abusive practices, the Housing and Job Resource Centre compiled a list of the ten worst predatory Apartment Rental Practices that violate Québec housing, civil rights and private laws.

3525

So, just to give you some examples, they are demanding students to pay a non-refundable application fee or requiring students to pay it for 2 to 6 months rent in advance. The collection of unnecessary private information such as passport numbers and refusing to make repairs or address inadequate heating, cleanliness and security within the apartment.

3530

The different and inequitable treatment that these students face due to citizenship and race needs to be pressingly addressed by the City of Montréal to assure access to adequate housing for all.

So the CSU recommends:

3535

- That the City support Cooperative housing initiatives downtown;

- The City must more stringent in its enforcement of certain by-laws related to housing sanitation standards and living conditions;

3540

- And the City should pressure the Provincial government on housing issues outside of the City's jurisdiction, such as adopting a provincial law that prohibits renovation evictions.

3545

Another issue to speak about to that the CSU is highly concerned about is the rise of gentrification and the City's role in contributing to this phenomenon.

As a result, this has been affecting newcomers, international students and long-time residents.

3550

For example, the Saint-Henri District has been at the forefront of fighting against gentrification. The Saint-Henri District, where a sizable number of Concordia students live in rental housing, has drastically changed over the years with restaurants, cafes and boutiques being built all around.

3555

Specifically, long-time residents who get pushed out by higher rents and developments and replaced by a richer and often wither class.

Si the CSU recommends:

3560

- An establishment of municipal programs pertaining to the construction of low-income housing, for instance, contribute to the creation of affordable apartments and social housing;

- As well as consulting all neighborhoods prior to construction in order to preserve all cultural and historical landmarks.

3565

Mme ZOE ZEITOUNI :

3570 So, finally, the CSU wants to raise the issue of gender discrimination and violence and encourage the City to do more to protect its residents, particularly women from sexual harassment.

3575 The CSU is especially concerned with this issue, given that it tends to disproportionately affect women both in their on and off campus lives.

 Between 15 and 25 % of female students, 6.1 % of male students, and 24 % of transgender students will experience some form of sexual assault during their college or university years.

3580 More specifically, women who are the most vulnerable to sexual violence are immigrant women, visible minorities, Aboriginal and those who have mental health conditions or a disability.

3585 While we recognize and acknowledges the City's recent support of a campaign to curb harassment on public transport, we believe that the City is capable of doing more to protect its female population from sexual harassment.

 And we have two recommendations:

3590 - So our first is that the City of Montréal implement similar anti-harassment initiatives such as those founded in Chicago and in New York City. So for example, the City of Chicago launched a city wide campaign to empower victims and bystanders to speak up. And also to provide tools for employers to create a safer work environment and they also did that to a series of PSA's.

3595 - And our second recommendation is that the City support organizations in Montréal whose mandate is to fight for gender equality and who work and continue to work on anti-harassment initiatives.

M. WALTER CHI-YAN TOM :

3600 Hi. Walter Chi-yan Tom. The last point we just want to bring about is the question of systematic discrimination and Montréal Chinatown. An important number of Concordia students are of Chinese Canadian origin or are recent immigrants from overseas. Chinatown Montréal represents an extremely important part and a cultural reference to these people.

3605 And if we take a look at what's happening right now, we see that there are many different kinds of developments, both commercial, residential and institutional developments that are happening without the consultation or almost no consultation of many different stakeholders and the residents.

3610 And this is why, you know, we put together a series of recommendations. I'm not going to read them because we are missing time. They are in the brief, however. But *grosso modo*, right, what we are asking for from the part of the CSU and the students of the CSU, is essentially that there'd be a truly inclusive and meaningful consultation.

3615 And more importantly, that there'd be a moratorium of any further developments until these consultations are finished and that a new development plan has been put forward. Because otherwise, what is the use of... you know, having consultations if everything is being torn down already.

3620 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

O.K. This is the end? No conclusion. O.K. Well, I want first of all to thank you for the very good and substantial brief that you produced. We were quite impressed for all the service that Concordia University gave to their students and your recommendations are very interesting. I

3625 want to hear a little bit more about New York and Chicago, because you were quite impressed about what they did as a city. Could you talk a little bit about that for us?

M. WALTER CHI-YAN TOM :

3630 Juste pour clarifier O.K. Nous sommes des représentants de l'Union des étudiants de Concordia. On n'est pas des représentants de l'université Concordia, pas du tout.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3635 Je sais, on a très bien compris.

M. WALTER CHI-YAN TOM :

Juste pour que ce soit clair.

3640

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Au fond, nous étions impressionnés des services que les étudiants eux-mêmes se donnent, entre eux.

3645

Mme ZOE ZEITOUNI :

3650 Okay. So, to talk more about New York, the initiative was done by an organisation called Safer New York. What they did specifically, is they tried to bring men and to mobilise them into the conversation about sexual harassment. And they did that through a series of like community events and different like, pieces, and like street advertisements.

3655

And also they created little cards to give out to men who are maybe doing this type of behavior, to kind of educate them as well. So trying really to mobilise men and get to help with this issue.

3660

And then for Chicago what they did, they created a series of pieces, with certain celebrity actors to raise awareness of the issue and they created a hashtag so that people could share the video, learn more about it and then they also have a page on their Web site dedicated to what is it, where can you go for support? What do you do if you see this happening.

And so that type of information, they're making it accessible to people.

3665

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Do you understand french a little bit?

3670

Mme ZOE ZEITOUNI :

Oui.

3675

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Yes. O.K. Est-ce que je comprends... Parce que mon anglais est boiteux. Est-ce que je comprends que ce sont des organismes communautaires à New York et à Chicago qui ont porté ça et non pas la Ville?

3680

Mme ZOE ZEITOUNI :

Alors, pour Chicago c'était la Ville, mais pour New York City c'était...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Un organisme communautaire.

3685

Mme ZOE ZEITOUNI :

Oui, voilà. Oui.

3690

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

O.K.

3695

Mme ZOE ZEITOUNI :

Alors, c'est ça.

3700

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Parfait. Judy?

Mme JUDY GOLD, commissaire :

3705

Oui. Thank you very much for your presentation. I have two questions to ask you. You write in your brief that too often, there a is groundless presumption that Anglophones are not bilingual enough to work in the municipal civil service and this has led to City's actions on employment equity that leave out the other half of Montréal. This presumption, can you tell us about it? What have you encountered that leaves you to conclude there is a presumption? That Anglophones, that the reason that there may be an under representation of Anglophones in the municipal services is because there is perception that they don't speak French well enough?

3710

M. ISAIAH JOYNER :

3715 So, often in the situations where... Québec, we live, the official languages are English and French. So both of them have existed for quite some time, but now-a-days, in terms of like when you see the situation, most of the anglo speaking employees will either be white... non minorities or white people. So it's like there's... when you look at a job application, you'll typically see, you need to be predominant in French. And so, it needs to be bilingual.

3720 So in that precedent, it is said that French is required and so it's like even if you do have English and if you're only English speaking, people are less fluent, people in marginalized communities who are less fluent in French, will not have those opportunities and they don't see themselves represented in the City as much.

3725 **M. WALTER CHI-YAN TOM :**

Also, si vous regardez par exemple, au niveau de qui sont les employés de la Ville de Montréal? Est-ce qu'on voit effectivement beaucoup de représentants des communautés racisés d'anglophones? Ce n'est pas évident. Moi, je prends l'autobus O.K., je regarde les policiers. Où sont, effectivement, les gens de ma communauté? Et quand je parle de ma communauté, je ne parle pas simplement du fait que je suis Asiatique, je parle Asiatique-anglophone-bilingue. Alors, c'est vraiment une question de réalité. Regarde la réalité autour de nous.

3735 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

O.K. I have a question in Housing. It's actually quite a difficult question.

Mme SARAH MAZHERO :

3740 Yes, go ahead.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

3745 You very eloquently described the discriminator behaviors on the part of landlords. Especially with regards to foreign students. Many of whom are racialized. Do you think that this is a systemic discrimination or rather individual landlords that are acting in just, in violation of the Charter? In another words, if you think it's systemic, can you explain the systemic nature of this discrimination?

3750

Mme SARAH MAZHERO :

3755 Well, on that point, just as an example; I worked at the Housing and Job Resource Center at Concordia as an assistant and so I have helped a lot of... every time, I'm telling you, it's been of Indians, Chinese or Iranian people have come in with issues regarding housing about their landlords just making simple derogatory comments about their race. And specific, which as you know, is a Human Rights violation in itself, so those are the cases that I've just seen myself on a particular basis, day-by-day, working there. I have worked there for a year. And you don't really see, in comparison to your white counter parts who come in with those issues, it's mainly
3760 those three races who have those issues. And you can tell just by their behavior that it is a systemic problem as well and... yeah, just from my own experience of having seen those people with having to deal with these cases and having to go to the Régie du logement, you can clearly tell that it is a systemic problem. Yes.

3765 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Okay. Thank you.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3770

Jean-François?

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

3775 Oui. J'aurais une question. Si vous permettez, je vais m'adresser en français. C'est plus
facile pour moi. Concernant la question du logement, les collègues ont bien expliqué que vous
avez bien cerné une réalité qui nous préoccupe beaucoup. Vous devez savoir, peut-être, qu'à
l'heure actuelle, l'Office de consultations publiques mène une autre consultation sur un projet de
3780 règlement mixte, et ce que ça veut dire ça, c'est un règlement qui permettrait dans des projets
immobiliers de s'assurer qu'il y a une certaine disponibilité en terme de logement social et de
coopérative de logements abordables. Est-ce que votre association a eu l'occasion de se
pencher sur ce projet-là pour voir, justement, s'il permettrait de résoudre une partie des
problèmes vous avez observés? Est-ce que vous avez une réflexion là-dessus?

3785 **Mme SARAH MAZHERO :**

Je peux parler sur ça. Avec le Concordia Student Union, on a mis comme une petite
consultation avec des recherches, juste pour voir qu'est-ce qui se passe avec des personnes
comme, tout le monde dans Concordia avec des problèmes de logement et vraiment c'était
3790 comme avec la qualité où c'est le racisme. C'était une consultation qui a été faite environ en
2012. Et après ça, ça s'appelle PHARE projet. Et après ça, maintenant le Concordia Student
Union on a fait comme une coopérative qui s'appelle le Woodnote housing Cooperative. C'est
pour des étudiants de Concordia pour compenser avec des problèmes comme ça. Comme le
modo c'est: Affordable quality housing for Concordia students. c'est ça. On a fait une petite
3795 consultation, mais juste à Concordia, mais pas avec tout le monde.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

3800 Juste une autre question. Dans tous ces projets-là sur le logement, coopérative, et
cetera. Est-ce que vous êtes ou vous avez été en relation avec des organismes de la Ville? Est-
ce que vous avez eu un soutien de la part des organismes de la Ville?

Mme SARAH MAZHERO :

3805 Oui. Avec la Ville, elle a contribué en argent pour ce projet-là et aussi le gouvernement fédéral aussi a contribué. Parce qu'on a un P.U.S.H Fund que Concordia met de l'argent juste pour faire des projets. Maintenant, on a fait un petit « press release » avec Valérie Plante pour ce projet-là, au parc Lafontaine qu'on a fait ça, mais... C'est ça, oui.

3810 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Et, si je comprends bien, pour ce qui est de la dimension du racisme et de la discrimination systémiques, c'est aspect-là n'est pas encore pris en compte dans la conception des projets si on veut, ou bien dans la gestion des projets dont vous faites mention.

3815

Mme SARAH MAZHERO :

Oui.

3820 **M. WALTER CHI-YAN TOM :**

Et juste pour terminer, en conclusion, il nous faut encore... You know, we're the only English-speaking university that's appeared before you. And once again, we would like to bring forth the importance of acknowledging that part of Montréal and the importance as well of providing sufficient services for, services and opportunities.

3825

Because, Montréal, on parle de Montréal international. Si on veut Montréal international, il faut que ce soit aussi un Montréal qui soit ouvert à toutes les différentes langues. C'est ça notre point fort, O.K. C'est pas juste la question du français avant tout, mais c'est le fait que Montréal a tellement de différents réseaux linguistiques, ethnoculturels, tout ce mixte-là. Et Concordia, c'est un parfait exemple de ça. Si, effectivement, on perd ces gens-là, ce n'est pas seulement une

3830

perte pour Concordia, c'est une perte pour Montréal, pour tout le Québec. Et c'est là qu'on est rendu aujourd'hui.

3835 On comprend que quand on parle du projet de loi 21, c'est plutôt au niveau provincial, mais par contre, les effets, c'est municipal. Nous, à Concordia, malheureusement, on voit des gens qui sont dans un état de panique à cause de tout ce qui se passe présentement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3840 Bon, peut-être une dernière question concernant Chinatown. Quand vous demandez une consultation publique, est-ce que vous souhaitez une consultation publique de l'Office de consultation publique? Parce que ce que je comprends de votre intervention et de votre mémoire, c'est que jusqu'à quel point, jusqu'ici Chinatown a été, martyrisée quelque part, et qu'il y a plein de construction autour qui la défigure et qui enlève une grande partie de son patrimoine.

3845 Est-ce cette consultation publique là vous la souhaiteriez de l'Office de consultation ou vous avez autre chose en tête?

M. WALTER CHI-YAN TOM :

3850 Nous sommes vraiment au début d'une démarche.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3855 O.K.

M. WALTER CHI-YAN TOM :

3860 Parce qu'on prend pour acquis que, finalement, la Ville commence à écouter. Malheureusement, c'est par des sorties publiques, médiatisées par des événements que, malheureusement qui n'étaient pas plaisantes pour le quartier chinois. Effectivement, par voie de

l'OCPM, c'est une manière pour procéder, bien sûr, on est ouvert à ça. On doit vous dire, comme je dis, la Ville a commencé de faire des consultations publiques suite aux compressions de la communauté.

3865 Notre peur, par contre, c'est que les édifices qui restent, s'ils continuent de faire de la construction... C'est très bien pour avoir des consultations, des plans, mais si le dommage est déjà fait, qu'est-ce qui en reste?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3870 C'est un peu tard pour un plan directeur. Je comprends. Ça va. Je ne me souviens plus, c'est à moi? Partager une présidence des fois, on en perd son latin. Merci beaucoup chers membres de Concordia Student Union.

3875 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Vous vouliez ajouter quelque chose. Excusez-moi. Yes of course, you can speak English.

3880 **M. ISAIAH JOYNER :**

Just in terms of the questions of whether or not certain issues are systemic or not. It's kind of in the sense that if it's a re-occurring issue, and it's allowed to be there without correcting, then it becomes systemic. And these are the type of things that we should not allow to exist.

3885

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Thank you.

3890 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Yes. Thank you.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

3895

Merci à vous. Je dois ajouter que j'apprécie particulièrement le dynamisme de votre association étudiante qui, au-delà des murs de Concordia, s'intéresse déjà à l'ensemble de ce qui forme la citoyenneté, et je pense que vous avez un point de vue extrêmement intéressant là-dessus.

3900

Mme SARAH MAZHERO :

Merci.

3905

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Alors, l'assemblée de cet après-midi touche à sa fin. Mes collègues, nos analystes et moi-même analyserons l'information reçue, les opinions communiquées, afin de rédiger notre rapport. Je vous rappelle qu'il sera remis à la présidente de l'Office qui l'enverra ensuite au conseil municipal. L'OCPM rendra le rapport public.

3910

Nous voulons vous rappeler qu'il y a une autre séance aujourd'hui, à 19 h. Entre temps, prenez le temps de retourner en toute sécurité chez vous. Je ne vois pas encore de neige, mais la sécurité demeure toujours de mise. Et à ceux qui reviennent nous voir, à très bientôt. À 19 h.

3915

AJOURNEMENT

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.

3920

Cindy Lavertu