

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

385

Est-ce qu'il y a d'autres questions? Écoutez, il me reste à vous remercier au nom de mes collègues. Et nous sommes effectivement curieux de savoir comment votre assemblée générale va suivre vos orientations. Merci beaucoup.

390

**M. BEN VALKENBURG :**

Merci.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

395

Je vais appeler maintenant le représentant du centre de recherche action sur les relations raciales, monsieur Fo Niemi. Bonjour, Monsieur Niemi.

**M. FO NIEMI :**

400

Bonjour, Madame. J'aimerais vous remercier et vous présenter tout de suite mon collègue monsieur Alain Babineau, ancien sergent d'état major de la GRC à la retraite et qui est notre conseiller actuellement sur beaucoup de dossiers qui touchent la sécurité publique et le profilage racial. Donc, thank you very much for being here.

405

On commence?

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

410

On commence, bien sûr.

**M. FO NIEMI :**

415

D'accord. J'aurais besoin de l'aide avec le IBM, parce que j'ai un PowerPoint. J'aimerais présenter qu'est-ce qu'on fait. Est-ce qu'on clique là-dessus?

420

J'aimerais peut-être commencer par vous présenter le visuel. J'aimerais vous présenter, je pense qu'une photo vaut mille mots. Donc, je vous présente ici ce qu'on appelle en anglais le « face of exclusion in city agencies ». On a fait un survol dans le cas de cette présentation. Je présente ici le portrait du conseil d'administration de la STM. Je sais que la photo n'est pas très correcte, mais vous pouvez deviner un peu la couleur. Et ça, c'est le conseil d'administration nommé quelque part en 2018.

425

Je vous présente maintenant le conseil d'administration de l'OMHM nommé aussi par l'administration actuelle. Je vous présente le conseil d'administration de la société du parc Jean-Drapeau dont vous avez entendu parler récemment, et vous voyez la composition, ça reflète beaucoup la beauté de Montréal. Et je vous présente le conseil d'administration de la société d'habitation du développement de Montréal. Je crois que ces photos illustrent un grand problème.

430

On a un problème - et maintenant on va rentrer dans notre présentation – on a un problème de cohérence. On a un problème de discours, de double discours comme on dit en anglais « double talk ». On a un problème d'imputabilité et puis on a un problème, disons d'inaccessibilité entre autres l'accès à l'égalité à tous les niveaux.

435

Donc, aujourd'hui on ne va pas vous parler de toutes les propositions de plans politiques. On va parler aussi de mesure pour assurer la mise en oeuvre et pour éliminer les obstacles, la reconnaissance du racisme systémique.

440

I would like to switch to English. I think there is a problem that we have right now in terms of the conception of equality inclusion, the discourse right now is very exclusionary English

445 speaking Montrealers of all, particularly of racial backgrounds. We are very disturbed and  
concerned about the fact that of the many organisation attending, very few are from, we call it «  
the other half of Montréal ».

450 We are also concerned about the lack of mention of religious minorities that are also  
exposed to hate and discrimination and from an intersectional perspective, people with  
disabilities, seniors, this hole discourse on young people exclude a lot of seniors, especially those  
who live in poverty and in condition of disadvantage.

And people of economic, living economic disadvantage across the board.

455 Donc, je crois qu'il faut qu'on reconnaisse qu'il y a une exclusion des anglophones  
racisés et des personnes économiquement défavorisées des structures municipales quand on  
parle de la diversité et qu'on ne parle pas de la diversité.

460 À titre d'exemple, dans le rapport récent du sous-comité de la table sur la diversité,  
l'inclusion, la lutte à la discrimination, sur les PAE à la Ville de Montréal, on parle de groupe  
existant en vertu de Loi 143. On a parlé de la possibilité d'ajouter le LGBT, mais on est  
complètement silencieux sur les minorités ethniques et visibles et autochtones qui sont  
anglophones. Et ça, that's double talk. Et ça, il faut y mettre fin.

465 On ne sait pas ce que l'administration a contre les anglophones racisés ou certains  
groupes racisés en particulier, mais il semble qu'il y a deux poids deux mesures.

470 Il faut reconnaître ici qu'il semble qu'il y a une ouverture, une reconnaissance de la  
discrimination systémique, mais non au racisme systémique. Et il faut le confronter dans cette  
démarche. Il y a le déni de concept de racisme systémique. Certains ont dit que dès qu'on parle  
de racisme systémique, c'est du Québec bashing.

475 Et puis, il y a aussi une tendance de plus en plus à retourner au concept de la discrimination directe et intentionnelle même chez les avocats qui oeuvrent contre la discrimination, souvent par ignorance.

480 On parle très peu du cas de Olthène Tanisma -C- la Ville de Montréal avec lequel nous sommes associés depuis, pendant presque dix ans jusqu'à la Cour suprême dans lequel, pour la première fois, la Cour supérieure, les tribunaux au Québec reconnaissent la notion de racisme systémique à Montréal et la décision est rendue en 2013. Or, on parle encore du fait qu'il n'y a pas de racisme systémique au Québec.

485 Et je dois vous signaler aussi, et j'aimerais aussi que peut-être vous interveniez plus rigoureusement, même la commission des droits de la personne et droit de la jeunesse qui refuse systématiquement de se doter de politique en la matière sur les traitements de plaintes de racisme systémique. Et on le sait, parce que pendant 20 ans on pilote des dossiers puis on voit comment sont traités ces dossiers-là.

490 Alain will say...

**M. ALAIN BABINEAU :**

495 Lorsqu'on parle de mesures qui doivent être mises en place et puis les répercussions de ce type de comportement là, on parle de reddition de compte. Alors, lorsqu'il n'y a pas d'imputabilité, les gens qui font partie de ces systèmes-là, et puis il y a des cas racisés qui se présentent à eux autres, mais il n'y a rien qui se fait, il n'y pas d'imputabilité.

500 Par exemple, une des mesures qui pourraient être mises en place c'est justement durant l'évaluation du personnel, des gérants, des gestionnaires, des superviseurs, bien il y aurait une catégorie où leur comportement vis-à-vis le traitement des plaintes discriminatoires, et cetera, serait évalué dans le concept global de l'évaluation du personnel.

505 On a le cas de monsieur Bienne Blémur qui a dernièrement fait les manchettes au niveau du parc Jean-Drapeau. Mais ça, c'est un cas où sa plainte a été déracialisée du début, du début jusqu'où il a apporté sa plainte à son superviseur jusqu'à travers le contrôleur général.

510 Alors, il y a une problématique de vouloir mettre de côté le côté race. Aussitôt qu'on entend le côté race, ça devient une panique et puis on essaie de trouver d'autres explications pour leur comportement. Ça, il y a un gros problème là-dedans. Et puis ça, on le rencontre aussi au niveau de la CDPDJ, dans leur analyse du système systémique il y a un manque de compréhension. Un, la nature du système systémique et puis deux, des outils qui leur permettent de faire les enquêtes au niveau systémique, la CDPDJ, mais aussi le commissaire en déontologie. Ça, on le retrouve beaucoup dans les plaintes qu'on reçoit.

515 **M. FO NIEMI :**

520 C'est pour ça que je pense qu'il faut être franc, le franc-parler. On dit qu'il est temps d'admettre qu'il y a une hypocrisie institutionnelle de double discours, ne faites pas ce qu'on prêche. Et il y aussi, je crois que dans des cas concrets on voit qu'il y a l'inaction et l'aveuglement volontaire aux pratiques de racisme directes et systémiques.

525 Et je pense qu'on vous a illustré par le biais de nomination des conseils d'administration, dans le cas de la société du parc Jean-Drapeau, le conseil d'administration a été nommé en juin 2018 trois mois après le mise sur pied par la mairesse Plante de la table sur la diversité de l'inclusion, la lutte contre la discrimination. Et on se retrouve avec un conseil d'administration pratiquement tout blanc. Tel me where the inconsistency is?

530 Et puis, je crois qu'il y a aussi, il faut le dire aussi, il y a un certain plan d'action sur les diversités dans lequel on parle encore « le Vivre ensemble », le folklorique. Mais on ne parle pas de l'élimination des obstacles systémiques comme le plan d'action de l'arrondissement de LaSalle.

535 Dernièrement, il y a aussi toute la question, on va vous parler de l'accent de  
transparence avec des redditions de compte. On trouve que sur tous les dossiers que nous  
avons devant le tribunal des droits de la personne, on a à peu près actuellement sept dans lequel  
il y a une totale réclamation de 150 000 \$ juste pour le profilage racial contre la SPVM qui est  
actif devant le tribunal des droits de la personne, mais à la Ville, il n'y a aucun indicateur public  
pour savoir combien il y a de plaintes, combien il y a de poursuites, combien il y a de griefs  
déposés chaque année en matière de discrimination.

540 Et on croit que cette transparence-là et cette reddition de compte est nécessaire pour  
aller de l'avant. Et bien sûr, il y a aussi le refus de recueillir et publier des données sur la race.

545 Je crois que nous avons parlé de plus en plus de transparence et le cas de Juliano Grey  
par exemple, que vous avez vu récemment, le jeune homme battu dans le métro. C'est un cas  
où on pense qu'il y a un enterrement très rapide de la part de la STM, de la Ville de Montréal, des  
bavures illégales et violentes. On pourrait revenir là-dessus. Je crois que mon collègue va en  
parler un peu plus tard. Donc rapidement, next.

550 **M. ALAIN BABINEAU :**

555 Juliano Grey case is a perfect example where the gentleman was, you know, obviously  
beaten by the STM. The case was brought forward, but it was immediately discarded as a bad  
practice or, sorry, a practice that fell within the procedure and it was fought all the way through,  
no charges were, came forward, but at the end of the day, here we have someone who lost his  
life. Not only him, but also the STM officers.

560 So there was a resistance to actually address the issue and ever since that case  
happened, we have not seen anything concrete from the City in terms of changes in their policies  
and practices. So that is problematic.

565 With respect to accessibility and the inefficiency of the different systems, we have within the deontology system and the police, the law, the police act, a provision that allows police officers not to collaborate or provide statements to the investigators in case of racial profiling. That is problematic.

570 And lastly, to conclude, I mean, if we want to recognize the systemic discrimination, it cannot just be broad principles and policies. It has to have some teeth and what we've seen is that it doesn't. I mean, we see that each organisation agencies do have a certain set of principles, but when it comes the time to put it in practice, the word « race » scares a lot of people.

**M. FO NIEMI :**

575 On vous propose deux choses, deux minutes. Premièrement, je crois que nous devons insérer dans le code de conduite des élus et le code de conduite des employés l'expression explicite de discrimination systémique pour que les élus soient d'abord tenus imputables. Et nous avons ici le code d'éthique que vous avez certainement examiné, le code d'éthique des employés. Il y a une incohérence entre les deux au niveau de la discrimination. Je ne vais pas vous dire laquelle.

580 On suggère aussi, c'est intéressant que nous avons le BIG qui se réunit à côté. On suggère d'inclure dans le mandat du BIG, le bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal un pouvoir de lutte contre la discrimination dans l'octroi des contrats. Parce que je crois que ça devient extrêmement important pour réviser l'égalité dans le secteur privé.

585 On propose bien sûr un registre annuel des cas, des griefs et de coûts de la discrimination, de harcèlement et du profilage. Parce que we believe that money talks, when tax payers look at the amount of money that the City spends to fight or to defend itself in these cases and lawsuits, people will hit the roof.

590

On suggère aussi qu'il devrait y avoir une collecte de publication des données désagrégées basée sur la race. Mettre tout dans l'expression « minorité visible » cache le problème et selon les Nations-Unis aussi.

595 Et bien sûr, je crois que dernièrement vous n'avez pas beaucoup de pouvoir, mais on vous suggère de faire une recommandation très musclée à l'Assemblée nationale du Québec pour reconnaître la notion de la discrimination systémique dans la charte des droits et libertés.

600 Et de demander une transformation radicale de la commission des droits de la personne, des droits de la jeunesse et du bureau de commissaire de déontologie policière pour assurer une protection effective contre la discrimination systémique et ce pouvoir de recommandation, la Ville le possède. Merci.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

605 Merci beaucoup. Mes collègues sont avides de vous poser des questions. Vous avez été au CRARR parmi les groupes qui avez le plus documenté la manière dont les plaintes ont du mal à être acheminées, ont du mal à être considérées. Encore une fois, dans le mémoire que vous nous avez soumis, qui est un mémoire que vous aviez déjà soumis à quelqu'un d'autre, c'est bien documenté.

610 Beaucoup de recommandations. Vous les avez réécrites une fois de plus, visiblement ça ne passe pas. Alors, question simple, avez-vous une idée d'une manière de structurer des recommandations pour qu'elles soient prises à bras le corps?

615 **M. FO NIEMI :**

620 Nous avons présenté en premier lieu la nécessité de demander le code des élus, conduite pour élus, le code de conduite pour employés, pour mettre davantage l'action sur la discrimination et la discrimination systémique. Parce que, par exemple si on regarde toutes les



625 nominations des conseils d'administration, par le comité exécutif, pratiquement la semaine  
prochaine nous pouvons déposer une plainte auprès du conseiller de l'éthique pour dire : «  
écoutez, les élus sur le comité exécutif qui nomment tous ces conseils d'administrations peu  
représentatifs, ne récitez pas le code. » On va essayer de voir jusqu'où ça va aller.

630 Je crois que les mécanismes sont là, il faut l'utiliser, si ça ne marche pas, il faut les  
bonifier. Je crois que les gens, notamment dans le milieu anglophone, les gens veulent de plus  
en plus de l'imputabilité, non seulement parce que ça coûte cher si on n'est pas imputable et puis  
il n'y a pas d'égalité, mais aussi qu'il y a quelque part un sens d'abdication des responsabilités  
publiques de la part des élus.

635 Frankly, I talk to a lot of people in the South-Asian community, in the English speaking  
black community, even white English, British people or up the historical English community,  
some people in Québec City call them now. People wonder: « what do these people have against  
us to exclude us systematically from opportunity to serve in City boards and commissions? »

640 What do you have against us, we are not there, we are not a point, we are not  
recognized, maybe the only time we are recognized is as we sit on a committee of diversity. But I  
think there are a lot of competent people who are willing to serve the City, but they don't have a  
chance because of the way they live, the language they speak and the colour of their skin. And  
it's up to you to help end that.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

645 O.K. Judy Gold.

650 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Je vous remercie d'abord pour votre présence et pour votre présentation. J'ai plusieurs questions, je vais commencer, après je vais laisser la place à mes collègues.

655 D'abord, vous constatez qu'il y a deux poids deux mesures, oui à la discrimination systémique, mais non au racisme systémique. Si je comprends bien, vous voulez dire que l'aspect systémique de la discrimination est reconnu à l'égard d'un motif autre que la race et qu'il y a un déni quant à la nature systémique de la discrimination au motif de la race. Est-ce que j'ai bien compris ce que...

660

**M. FO NIEMI :**

Exactement. Vous savez qu'on a été, on a travaillé de très près avec le RAPLIQ dans le lancement de recours collectif contre la STM et la Ville au niveau des discriminations systémiques contre personnes handicapées. La notion est entérinée dans cette décision en 665 2017. Je crois qu'on peut parler maintenant, même le rapport récent du SPVM parle de discrimination systémique, mais on n'ose pas parler d'eux comme le rapport de la commission vient du racisme systémique.

670

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Vous savez sans doute que la Cour supérieure très récemment dans le jugement qui autorisait le recours collectif contre le SPVM a reconnu l'aspect systémique explicitement de profilage racial à l'égard du SPVM. Est-ce que vous espérez c'est un début de la reconnaissance 675 du phénomène dans notre société?

680

**M. ALAIN BABINEAU :**

685 Je pense que la reconnaissance a été établie depuis belle lurette, même la Cour suprême l'a reconnu ça fait longtemps. Mais c'est juste que dans l'application on ne voit pas... Et la compréhension, la différence entre systémique et systématique, il y a des gens qui utilisent le mot « systématique ». Alors, il y a un manque de connaissance et de compréhension.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

690 J'ai deux autres questions à vous poser. Est-ce que vous voyez une différence entre la discrimination systémique au motif de la race et le racisme systémique?

**M. FO NIEMI :**

695 Je ne sais pas si on devrait aller là, parce que pour les personnes ordinaires sur le terrain, les personnes qui ont besoin d'emplois, logements, pour eux ça, c'est des choses académiques.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

700 Je comprends.

**M. FO NIEMI :**

705 On parle de question de pain et de beurre. We are talking about kitchen table issues.

710 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

I got it.

**M. FO NIEMI :**

715

Let the academics do that, they get funding to do that. People just get discriminated, they don't care.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

720

Good answer! Ma dernière question je trouve très importante puis après je laisse la place à mes collègues. Pouvez-vous décrire les abus de procédure dans les cas de profilage, s'il vous plaît?

**M. FO NIEMI :**

725

Écoutez, entre 2008 et 2010, parce que ça fait longtemps qu'on travaille sur ces questions. Le SPVM déployait beaucoup de « procédurites », entre guillemets, pour faire rejeter les plaintes de discrimination de profilage racial devant le tribunal des droits de la personne, question de délai, une question de ne pas fournir de preuve documentaire nécessaire, question de pouvoir interroger les policiers dans le cadre de l'interrogatoire ou du contre-interrogatoire, et ainsi de suite. Après un certain temps, c'était réglé puis depuis deux, trois ans c'est revenu en catimini.

730

D'abord, très peu de gens le savent, mais le service du SPVM refuse systématiquement de participer à la médiation devant la commission des droits de la personne pour résoudre les plaintes de profilage racial. Alors que le système de justice au Québec s'oriente vers la médiation.

735

740 Et deuxièmement, récemment en août dernier nous avons perdu un cas de profilage  
racial, Amal Asmar, parce que la commission des droits de la personne a pris presque huit ans  
pour mener le dossier devant le tribunal et je dois, disons chapeau aux avocats très astucieux de  
la Ville d'avoir trouvé toutes les failles procédurales pour faire échec à ce cas. Maintenant,  
745 j'apprends que le service de police de Longueuil va déployer les mêmes choses pour un autre  
cas que nous avons de profilage racial. Donc ça va se multiplier.

Et c'est pour ça que dans notre présentation, on ne l'a pas abordé, mais il faut  
absolument que la commission des droits de la personne explique pourquoi ces délais. Parce  
que ces délais découragent les gens. On a des dossiers qui remontent à sept ans et les  
750 dimensions systémiques sont évacuées et il n'y a aucune imputabilité de la part de la  
commission pour expliquer ces failles procédurales.

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

755 Merci.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

760 Habib El-Hage.

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

765 Merci pour votre présentation. J'ai quelques questions. J'ai bien aimé la référence à la  
question de l'accessibilité ou l'inaccessibilité comme vous le nommez, au conseil  
d'administration. Justement, cette question-là a été modulée à plusieurs reprises par des lois, par  
exemple et autres. La question du racisme systémique, il semble qu'elle est glissante encore, la  
définition. Est-ce qu'il vous semble pour vous clair pour tout le monde, racisme systémique est-  
ce que c'est clair, est-ce que c'est bien balisé ici au Québec?

770 **M. FO NIEMI :**

Si vous lisez les décisions des tribunaux, c'est clair. Il y a une règle de droit, il y a la jurisprudence. Qu'on s'instruise, mais on ne peut pas poser des questions quant à la définition de ce que les tribunaux ont clarifié année après année et décennie après décennie. Même il y a  
775 les commissions royales d'enquête sur le racisme systémique en Ontario, il y a la version française du rapport, la commission Donna Marshall en Nouvelle-Écosse, la commission Viens.

Je crois que c'est une question de... C'est pour ça que nous avons dit que cet exercice actuel est futile si nous n'arrivons pas à faire surmonter, d'une part la résistance idéologique du  
780 racisme systémique, à inculquer la nécessité de développer l'intelligence émotionnelle pour l'accepter et bien sûr développer éventuellement les compétences techniques pour les cerner et pour les combattre.

Je crois qu'il y a deux niveaux affectifs et cognitifs par rapport à la résistance pour le  
785 racisme systémique, et explique que les meilleures recommandations ne sont pas mises en oeuvre.

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

790 Donc, ce que je comprends, il y a beaucoup de travail encore à faire pour faire comprendre aussi cette notion-là à beaucoup de personnes?

**M. ALAIN BABINEAU :**

795 Where there is a will, there is a way. That's all I got to say. Si on veut, on peut l'apprendre. Comme monsieur Niemi a dit, je pense qu'il y a de l'historique. Il y a des choses...

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

Oui. J'ai une autre question qui est très proche. On n'a pas beaucoup de temps. Lorsqu'on pose la question sur la question de racisme ou racisme systémique et on pose la question : qu'elles sont les solutions? Souvent, les solutions viennent vers le Vivre ensemble.  
805 Vous êtes des acteurs très impliqués sur le terrain, quelle est votre réponse à ça?

**M. FO NIEMI :**

810 Le Vivre ensemble ça fait penser à des multiculturalismes des années 70, song, dance and food. Les gens parlent d'avoir accès à des postes décisionnels, à des emplois pour lesquels ils ont la capacité, au logement pour lequel ils ont droit, et ainsi de suite. Donc, je crois que si nous adoptons une approche fondée sur les droits de la personne et la notion de l'égalité que ce soit pour les minorités racisées, les personnes handicapées qui sont venues ici, les personnes économiquement défavorisées qu'elles soient Québécoises ou autres, je crois qu'une approche  
815 fondée sur les droits de la personne va aider à vraiment éliminer les obstacles à la participation pleine et entière et l'obstacle à l'inclusion.

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

820 Merci.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

825 Madame la co et Jean-François.

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

Suis-je autorisé à poser...

830 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Moi je vais aller très vite.

835 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui. Vous allez être autorisé.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

840 La question de gouvernance m'intéresse. Effectivement, je pense qu'on saisit quelles sont les choses qui devraient être faites. Vous avez parlé de gouvernance, vous avez parlé de reddition de compte. De quelle façon au-delà même d'un code d'éthique imposé, ainsi de suite, la question de la reddition de compte à la société peut être abordée?

845 **M. FO NIEMI :**

Je crois que les outils légaux, les outils juridiques que les politiques sont là questions de les appliquer et si ce n'est pas appliqué c'est aux citoyens de les faire appliquer. C'est pour ça qu'on est en train de décider, est-ce qu'on devrait déposer une plainte dans les semaines qui suivent auprès du conseil d'éthique de la ville par rapport à la discrimination raciale et systémique dans la nomination par le comité exécutif de la Ville, des membres du conseil d'administration dont je viens de vous citer. Et voir comment le conseil à l'éthique va réagir à ça, l'interprétation de notion de discrimination dans l'aspect respect dans le code d'éthique des élus. Parce que si ça ne marche pas au niveau de la résolution de cette plainte là, on va trouver une autre étape, mais c'est une façon d'opérationnaliser. Je crois que dans certains niveaux nous avons les meilleurs instruments, les politiques possibles comme dans la Loi 143 l'accès à l'égalité, à la Ville.

855



860 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Moi je partage une constatation avec vous. Notre commission vient de commencer, mais de plus en plus les gens se tournent vers la créativité. Déjà l'exercice du droit d'initiative c'est un empowerment citoyen qui existe. Je pense que de plus en plus il va falloir faire preuve d'imagination et creuser ce qu'on a dans notre boîte à outils. C'est ce que vous nous dites?

865

**M. FO NIEMI :**

J'ajouterais aussi, je souhaite que dans votre rapport vous recommandiez la transformation de la structure actuelle des droits de la personne au Québec pour permettre entre autres le choix d'avoir un accès direct au tribunal plutôt que de passer cinq ans, sept ans à la commission des droits de la personne ou tout l'aspect systémique de racisme systémique est évacué. Direct access to the human rights tribunals is a option that must be examined because the present system is badly broken.

870

875

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci.

880 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Monsieur Thuot.

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

885

Oui. Merci. J'ai deux questions.

890 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Rapido.

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

Rapidement. La première, dans les recommandations à la toute fin, la première étant d'inscrire dans les codes de conduite la discrimination systémique pour la raison qu'on a évoquée depuis une quinzaine de minutes. Pourquoi avoir choisi la notion de discrimination systémique plutôt que de racisme systémique ou encore pourquoi ne pas avoir ajouté la notion de racisme systémique?

900

**M. FO NIEMI :**

C'est parce que dans le code actuel à la section 5 « respect » l'article 30.1 il y a une clause : « Les membres du conseil ne doivent pas faire de discrimination fondée sur des motifs de l'article 10 de la charte. »

905

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

910 O.K.

**M. FO NIEMI :**

Pour être plus explicite, on peut ajouter que, parce qu'il n'y a pas de définition discrimination dans le code. Donc, on doit se tourner vers la jurisprudence. Donc, pour mieux guider les élus moins éclairés, on pourrait peut-être aider à définir cette notion de discrimination systémique, parce que nous on pense systémique, on pense intersectionnel. Ce n'est pas juste le racisme systémique. Je crois que l'ensemble de la population de Montréal pourrait profiter, si on adopte une approche élargie de discrimination systémique, pour aider même des Québécois,

915

920 monsieur et madame tout le monde, pauvre et qui sont discriminés à cause de la pauvreté. Je  
crois que c'est là-dessus qu'on va rejoindre tout le monde pour pouvoir avancer la lutte contre les  
discriminations systémiques.

925 Donc, il faut ajouter puis aussi dans le code de conduite des employés de la Ville de  
Montréal il y a une clause de harcèlement, mais je crois qu'il faut être plus clair par rapport à la  
discrimination et la discrimination systémique.

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

930 Et dernière question. Vous utilisez, vous faites référence à un groupe, celui des  
anglophones racisés. J'aimerais ça vous entendre un peu là-dessus.

**M. FO NIEMI :**

935 D'accord. Nous travaillons de près avec beaucoup de groupes anglophones, je crois que  
la plupart des communautés qu'on appelle à l'ouest du boulevard Saint-Laurent jusqu'à  
Pierrefonds, jusqu'à LaSalle, jusqu'à Lachine. Et d'abord, on ne voit pas ces organismes-là sur la  
liste des participants à cette consultation. Je crois qu'il faut une préoccupation... il y a des  
particuliers, mais on ne voit pas les associations.

940 Et deuxièmement, quand on regarde toutes les structures, regardez même votre, la  
composition de vos commissaires, on n'a pas d'anglophones racisés. Où sont les noirs  
anglophones, où sont les Asiatiques anglophones, où sont les sud asiatiques anglophones qui  
constituent une partie très importante de plusieurs municipalités.

945 Vous allez à Ville Saint-Laurent, vous le voyez, vous allez à Pierrefonds, vous allez à  
LaSalle. Je crois que c'est ça la richesse et la force de Montréal. Il y a deux Montréal, si on  
pense seulement au niveau linguistique officiel, mais avec ce qui se passe à Québec  
maintenant, avec la définition, la restriction de l'appartenance de certaines communautés, ce

950 qu'on appelle la communauté anglophone historique. Nous craignons que ces anglophones noirs racisés seront davantage marginalisés et ghettoïsés et tôt ou tard ça va toucher la ville, parce que la ville donne les services publics et doit se conformer à la Loi 101.

955 Donc, il faut que la ville se prononce rapidement parce que ce sont des gens qui existent, qui paient des taxes et qui ont besoin des services de proximité au niveau municipal. Et ce que le gouvernement du Québec est en train de faire, de restreindre l'accès ou l'accessibilité de ces anglophones racisés à certains droits, certains privilèges, certaines opportunités. Je crois que ça constitue une préoccupation très, très importante.

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

C'est tout. Merci beaucoup.

965 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci, Monsieur Niemi, Monsieur Babineau.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

970 Merci à vous. J'appelle maintenant madame Jade Almeida à venir partager avec nous au nom du Conseil québécois LGBT. Bienvenue, Madame Almeida.

**Mme JADE ALMEIDA :**

975 Bonjour. Alors, je suis chargée de projet au Conseil québécois LGBT, et le Conseil québécois LGBT a déposé un mémoire sur les vécus des personnes racisées LGBTQ+ et nous souhaitons prendre la parole aujourd'hui pour présenter brièvement les grandes lignes de notre rapport, mais aussi pour rappeler l'importance de considérer le racisme systémique dans toute sa complexité.