

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1280

Oui. Alors, merci infiniment.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1285

Merci, on veut votre diapo.

Mme NADINE ST-LOUIS :

1290

Le cercle? Parfait. À qui je le laisse? Merci Youla.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

À Youla. Merci à vous.

1295

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci infiniment.

Mme NADINE ST-LOUIS :

1300

On se connaît parce qu'elle travaillait à la World Wide Hearing, puis c'est eux qui m'ont mis mes appareils auditifs, c'est comme ça qu'on se connaît.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1305

Alors, monsieur Joël Nawej. La parole est à vous Monsieur Nawej.

M. JOËL NAWÉJ :

1310

Bonsoir.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1315

Bonsoir.

M. JOËL NAWÉJ :

1320

Ça fait longtemps. Vous m'avez manqué.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Vous vous êtes ennuyé. Oh oui, bien sûr.

1325

M. JOËL NAWÉJ :

C'est ce que j'allais dire parce que je sais que c'est réciproque.

1330

Alors, tout d'abord merci pour la tenue de la consultation, ça fait plaisir de voir que l'engouement tient toujours et que les montréalais et montréalaises répondent à l'appel. Et puis que dans l'éventualité, la volonté que cette patate chaude qui est ce sujet de la diversité puisse refroidir et qu'on puisse tous déguster ensemble le mieux vivre ensemble.

1335

Alors, tout d'abord moi j'aimerais vous parler de ma

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Le chronomètre s'il vous plait.

M. JOËL NAWAJ :

1340

Faux départ, faux départ.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1345

Allez-y.

M. JOËL NAWAJ :

1350

Alors, mon intervention sera davantage de manière empirique. Loin de moi l'envie de ressasser les statistiques, on l'a déjà fait. Alors c'est davantage en termes de parcours, en termes de parcours autant professionnel que personnel.

1355

Alors, moi j'ai eu le privilège de grandir à Côte-des-Neiges, privilège qui n'est pas donné à tout le monde, dès le jeune âge, les 14 premières années de ma vie, c'était à Côte-des-Neiges et puis dans ce bassin où se côtoient plus de 160 origines ethniques différentes. Et puis ce que j'ai pu remarquer c'est qu'à Côte-des-Neiges ce n'est pas un lieu parfait, mais la culture ou le côté d'avoir à cultiver un intérêt pour autrui, le respect des cultures est selon moi à prendre en exemple.

1360

Alors, si je fais un parallèle, je me souviens quand on était plus jeunes, on faisait beaucoup de potlucks, on faisait beaucoup de présentations orales pour mettre en valeur les origines diverses d'autrui et puis de pouvoir apprendre l'un de l'autre, et surtout aussi d'avoir cet altruisme par rapport aux différences. Et de voir que c'est une richesse de pouvoir s'allier de gens qui ont des horizons différents. Alors, on apprenait aussi à chanter « Bonne fête » dans les langues des élèves fêtés. Alors déjà ça suscite un certain intérêt pour ladite diversité pour laquelle nous sommes tous rassemblés ici.

1365

1370 Mais, je vais, sans vous apprendre quoi que ce soit, que malheureusement dans l'imaginaire populaire, Côte-des-Neiges est perçue de manière négative. Même si ayant vécu là-bas 98 % du temps, il n'y a rien qui se passe. Alors, les choses se passent bien et tout, mais malheureusement il y a une connotation négative qui est associée à ce quartier et c'est plus tard, en grandissant qu'on prend, qu'on commence à voir les manifestations de ces oui-dire.

1375 Dans le sens où, plus jeune, je me souviens on était au parc Kent, pour ceux qui connaissent un peu le quartier, et puis au parc Kent, au terrain de basket. Il y a un ami du quartier qui essaie de dunker et il manque le ring, il s'écrase la tête sur le bitume et il écume. On appelle le 911, on devait avoir entre 10 et 12 ans. On appelle le 911, on dit, on explique la situation « y'a un de nos amis qui est par terre », selon nous, il agonisait en pleine écume, en pleines écumassions.

1380 Alors, on appelle le 911, ils disent qu'ils vont faire la suite. Et puis, pour ceux qui ont une certaine carte-mémoire photographique, la géolocalisation des ambulances à Côte-des-Neiges étaient souvent stationnées au coin Côte-des-Neiges et Van Horne, où il y a la station-service, c'est un Petro ou un Esso. Alors, ça se fait à pied du terrain de basket.

1385 30 minutes passent. 45 minutes passent. Pas de nouvelles. On a quelqu'un qui est en pleines convulsions par terre. On décide de marcher jusqu'à l'ambulance pour aller leur expliquer de vive voix la situation. Ils nous regardent nonchalamment et ils nous disent « Hey, on n'a pas eu l'appel du dispatch, on ne bouge pas. »

1390 Alors, c'est là que tous les oui-dire comme quoi les gens de Côte-des-Neiges ne sont pas vus de la même façon, les gens de Côte-des-Neiges sont vus comme étant, disons, des citoyens de seconde classe. Alors c'est là que, ce que les adultes disaient ou peu importe, alors t'sais, presque une heure trente plus tard que l'ambulance s'est pointée et la première chose qu'ils nous ont demandé en arrivant, c'était : qu'est-ce que vous lui avez fait?

1395

Alors, quand on parle de discrimination, de micros agressions dans ce sens-là, on parle rarement de l'attitude et puis tout ce qui va être davantage de manière qualitative ou implicite. Attitude, ton, comportement vis-à-vis des gens de ladite diversité.

1400

Alors, c'est ce qui nous avait fait comprendre nous, déjà très jeunes, que ce miroir était brisé, de voir, disons lesdites autorités comme des super héros. Parce qu'ils ne nous voyaient pas comme étant des gens qui étaient des sauvables.

1405

Alors, c'est des choses comme ça qui dès un jeune âge viennent déjà briser ce lien de confiance avec la jeunesse de ladite diversité. Et puis, toujours dans cette même optique, ces micros agressions se transgressent aussi dans le marché du travail.

1410

Moi j'ai un parcours en ressources humaines. Alors fièrement Uquamien de l'ESG Uqam. Alors j'ai travaillé autant en multinationale à l'Université, à l'Uqam, où j'ai étudié aussi.

1415

Et puis, le combat que j'ai mené en ressources humaines, le domaine que j'aime, que j'ai choisi pour aider davantage les jeunes de la diversité ; parce que j'ai vu mes parents passer à travers ça, d'être des gens scolarisés qui doivent aller faire des jobs de survie en manufacture et tout ; alors j'ai décidé d'aller dans ce domaine-là pour pouvoir aider les nouveaux arrivants, spécifiquement dans le domaine industriel parce que je savais qu'ils allaient être relégués à ces oubliettes en quelque sorte.

1420

Alors, c'est en travaillant dans le domaine des ressources humaines que j'ai pu voir que ce domaine que j'ai choisi par amour, par passion pour les gens est un domaine qui discrimine fortement les individus aussi. Alors, on parle de vouloir inclure, pour ne pas dire intégrer, ladite diversité à la population, à la population active. Alors d'avoir un sentiment de se sentir utile dans la société. Alors, en ressources humaines ce que j'ai pu voir autant en multinationale, qu'en startup ou peu importe, souvent c'est, le gros bout du bâton est chez la personne qui amène l'argent.

1425

1430 Alors, pour vous faire une autre histoire, je travaillais dans mes débuts en ressources humaines, je faisais du recrutement, il y a 30 postes à recruter. On envoie des *batch* de 10 avec des candidats super bétons. Et puis bizarrement on en prend juste un. Mais ils devraient en prendre au moins cinq, six qui ont les expériences connexes, les expériences, que ce soit le cursus académique, le cursus professionnel.

1435 Et on nous dit « non, on va juste prendre telle personne ». O.K., on continue le recrutement, moi ça me sonne déjà une alerte, je parle avec une des gestionnaires qui me dit « non on fait affaire avec ce client depuis plusieurs années, on n'a jamais eu de problèmes avec. » Ah mais avant notre arrivée, moi et mes quatre, cinq collègues, il n'y avait pas de diversité dans l'équipe. Alors, il y a peut-être des choses qui pouvaient vous échapper. « Ah non, non, non. »

1440 On continue le recrutement. De fil en aiguille, la même chose continue au compte-goutte, au compte-goutte. Moi je vais voir mes collègues et je leur dis « Il y a quelque chose qui cloche ». On va juste faire le vieux truc, *the oldest trick in the book*, on va regarder les CV qui ont été acceptés puis ceux qui ont été mis de côté.

1445 Et comme je vous apprends lorsque je vous dis que les personnes avec un nom à consonnance dite allophone ont moins de chance de succès versus les personnes qui ont un nom à consonnance d'ici. Qui sont les gens d'ici? Merci de spécifier.

1450 Alors, et puis, ma gestionnaire a décidé d'aller voir la personne en charge du recrutement dans cette entreprise et puis avant même d'être posée, assise, la personne en charge de la direction des ressources humaines lui a dit : « Regardez, je sais pourquoi vous êtes venue me voir. Moi je suis ici depuis deux ans, c'était déjà comme ça quand je suis arrivée. Les gens ici ont 30 ans moyennement d'ancienneté, c'est de grand-père, de père en fils, ils ont bâti le syndicat, ils sont blindés. Ils ont spécifié qu'ils ne veulent pas de noirs, ils ne veulent pas de latinos, ils ne veulent pas d'arabes, ils ne veulent pas d'indiens, ils ne veulent pas d'asiatiques. Ils veulent juste des gens d'ici. »

1455

Et puis d'avoir ton gestionnaire qui te revient : « Joël t'avais raison, ils ne veulent pas ci, ça, ça, ça, ça, mais c'est un client qui vaut plus d'un demi-million par année. C'est pas parce que toi t'as des principes qu'on va perdre ce client-là à la compétition. »

1460

Alors de te faire revenir avec cette information-là, tu peux te dire « oh mais c'est la main qui me nourrit, c'est mon job », mais on me demande de faire exactement la même chose que mes parents ont vécu, que moi-même j'ai vécu, que les parents de mes amis à Côte-des-Neiges ont vécu, juste par prétexte qu'ils rapportent plus d'un million ou plus d'un demi-million ou quoi que ce soit.

1465

Même chose dans le domaine de la banque, un client qui va avoir 1.5 million dans son compte mais qui demande spécifiquement que son conseiller doit être une personne dite non racisée, avec un accent d'ici et cetera, et on lui donne.

1470

Alors, dans ce sens-là, par rapport aux micros agressions, la question est comment est-ce qu'on peut faire en sorte que les conseillers en ressources humaines surtout, et je mets un astérisque aux conseillers en ressources humaines issus de ladite diversité, qui vivent ça mais ce n'est pas tout le monde qui a nécessairement le courage comme moi de parler, et puis de pouvoir mettre les choses de l'avant.

1475

Alors c'est ce que j'avais déjà mentionné en début de consultation, avant cet été, c'est ce que j'aime appeler les discriminations d'arrière-scène. Alors, c'est ce que nous, entre gens de la diversité, on se parle après la job un peu dans le Locker Room Talk, mais rare sont ceux qui ont le courage ou le guts de pouvoir, que ce soit même de manière anonyme, pouvoir faire état de ce qui est non-quantitatif. Davantage dans le quantitatif.

1480

Alors, dans ce souci de vouloir quantifier, et puis surtout de vouloir rendre imputable aussi autant entreprises, autant employés, collègues ou quoi que ce soit par rapport à ces micros agressions qui peuvent par contrecoups, si on parle d'intersectionnalité, créer une certaine détresse psychologique aussi.

1485

Alors, on parlait du cas de Monsieur Amadou Gaye qui avait arrêté de travailler pour harcèlement psychologique au travail. Alors, comment est-ce qu'on peut quantifier ça et prendre ces cas davantage au sérieux et faire en sorte que les gens soient aptes à parler?

1490

Alors, la personne qui fait le recrutement en entreprise est souvent celle qui une sorte de *key keeper*. Alors qui peut être une personne qui va aider à l'inclusion ou à l'exclusion du commun des mortels parce que le boss derrière lui, dit : lui on ne le prend pas, sur son CV ça dit Montréal-Nord, il applique downtown, les clients ne vont pas être friands. Pourquoi? Lui, son nom est trop compliqué à dire, les clients vont avoir trop de misère. Non. À la place de se dire, on va éduquer nos clients à apprendre à dire un nom d'origine Pendjab, d'origine congolaise ou peu importe.

1495

Et puis, au niveau, aussi... Attendez-moi un instant... Oui, toujours au niveau de l'emploi. Alors, dans le côté toujours micros transgressions, je parlais d'attitudes et de comportements. Alors, à Côte-des-Neiges plus de présence policière que quand on allait à Outremont chez nos amis. Va savoir pourquoi.

1500

Et puis, surtout aussi, de faire en sorte aussi que les intervenants dans les quartiers dits culturels que ce soit autant policiers ou ambulanciers, mais de faire en sorte qu'il y en ait aussi qui sont issus de ces milieux-là pour davantage comprendre ou de donner davantage de formation par rapport à ce qu'on appelle, ce qu'on pourrait appeler la sensibilité culturelle, et par rapport aussi à ce qui est asymptotique lorsqu'on parle de santé mentale.

1505

Alors, les individus qui sont en détresse psychologique, mais de manière asymptotique. Alors, on ne peut pas déceler ça, alors à la place de les prendre pour des fous ou peu importe. On peut penser à Juliano Grey, le cas avec la STM. Et puis d'éviter en sorte que ça puisse escalader et que les gens puissent être considérés davantage comme des êtres humains à part entière au-delà de leur couleur, au-delà de leur situation psychologique ou situation sociale.

1510

1515

1520 Alors, c'est pas mal ce que je voulais dire par rapport aux micros agressions. Comme je vous disais c'était plus dans le domaine empirique de la chose, et puis de vous laisser savoir que moi j'ai décidé de quitter le domaine des ressources humaines parce que j'étais constamment en conflit. Je me suis dit: « c'est pas parce qu'une paie est intéressante qu'il faut aller à l'encontre de ses valeurs propres ». Alors, si vous êtes végétariens est-ce que vous allez appliquer dans une boucherie? Peut-être, pas parce que chaque jour vous allez être en conflit avec vous-même.

1525 Alors, dans ce sens-là, et puis le but étant de faire en sorte que davantage de gens s'accrochent à leur rêve que d'avoir à les délaissier pour cause d'exclusion, pour cause de commentaire ou quoi que ce soit. Alors, voilà.

1530 Alors, en termes de recommandations, ce serait de créer des *safe space* pour faire en sorte que les gens en employabilité, je pense aux conseillers en ressources humaines autant junior que senior, puissent, qu'on puisse colliger leurs expériences, qu'on puisse colliger, statifier aussi leurs expériences, les contrecoups qu'ils sont appelés à vivre de sorte qu'on puisse quantifier tout ça. Et de faire en sorte que si tout le monde dit la même affaire, il y a peut-être quelle que chose à voir, il y a peut-être anguille sous roche aussi.

1535 Alors, de faire en sorte qu'ils se sentent rassurés et par peur de réprimande, je vais perdre mon emploi si je parle contre mon employeur. Alors, pas mettre ça dans l'optique d'avoir à pointer du doigt qui que ce soit, mais dans l'optique de « dites-nous ce que vous avez vécu », qu'on puisse colliger tout ça et de faire en sorte qu'on puisse développer davantage de culture d'entreprise, davantage d'humanité au sein de l'emploi puisqu'on passe plus de 75% de notre vie
1540 au travail. Et puis, un parent qui est frustré au travail, il ne peut pas taper son boss, c'est qui qu'il va taper à la maison?

1545 Alors, dans ce sens-là, de pouvoir délimiter et puis diminuer les dommages collatéraux qui pourraient s'en suivre aussi. Alors, je pense à Côte-des-Neiges, je pense aux kids à Montréal-Nord ou quoi que ce soit, alors de faire en sorte que à même leur foyer qu'il y ait ce sentiment d'inclusion davantage que cette frustration d'avoir choisi un pays qu'on aime, d'avoir

immigré ici ou d'être né ici par défaut parce que nos parents sont venus ici puis qu'on est né ici, mais de faire en sorte que les gens puissent se sentir comme étant québécois, québécoises peu importe. Et puis que la société aussi renvoie ce même effet miroir.

1550

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci Monsieur Najwel. Euh...

1555

M. JOËL NAWEJ :

Merci à vous. Nawej.

1560

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Nawej, ça faisait trop longtemps que....

1565

M. JOËL NAWEJ :

Je sais, on était dû Madame Alcindor.

1570

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui, mais écoutez, je dois vous rappeler quand même notre mandat à l'intérieur des compétences de la ville de Montréal.

1575

M. JOËL NAWEJ :

Oui, je vous écoute.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1580 Et, je pense que vous nous avez, et je suis sûre que les fournisseurs de la ville de
Montréal, que la ville de Montréal aussi, il peut y avoir des exemples de mauvaise expérience
que vous évoquez comme conseiller en ressources humaines et dans d'autres choses. Mais en
ce qui concerne le privé, malheureusement notre mandat ne concerne pas ça. Sauf que la ville
de Montréal, c'est l'un des plus gros employeurs.

1585 **M. JOËL NAWÉJ :**

Et influenceurs.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1590 Influenceurs mais surtout fournisseurs de services aussi et contracteurs avec des
compagnies. C'est-à-dire qu'il peut y avoir une obligation contractuelle où on demande à ceux
qui passent contrat avec la ville de Montréal d'être assujettis à un certain nombre de choses,
mais je veux en même temps être honnête avec vous pour que vous ne pensiez pas que le
1595 racisme, il y avait une intervenante avant vous qui disait que c'était un véritable fléau, on ne
pourra pas éradiquer tout le fléau.

Mais, en s'attaquant à la ville de Montréal, en s'attaquant, je veux dire en interpellant la
ville de Montréal, en interpellant, vous avez parlé de son pouvoir d'influence, mais en interpellant
1600 aussi ses fournisseurs, je veux dire les gens avec qui elle passe des contrats, ça fait quand
même un gros bassin.

M. JOËL NAWÉJ :

1605 Absolument, quand j'avais mentionné le point de santé mentale, alors de faire en sorte
qu'il y ait des ressources dans les quartiers dits défavorisés que ce soit à travers les CLSC, à

travers les centres communautaires, que les familles qui ont quelqu'un avec de la santé mentale puisse avoir une gratuité ou sinon avoir droit à des services qui sont subventionnés.

1610 Puis, de pouvoir faire en sorte aussi que les formations données aux officiels soient sensibles à ces possibles détresses psychologiques, et de faire en sorte que des cas puissent être évités et que des vies soient davantage sauvées. Alors dans ce souci-là aussi.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1615 Vos recommandations, on va les prendre en considération. Je vous dis seulement, je vous rappelle le terrain d'atterrissage.

M. JOËL NAWAJ :

1620 Oui, absolument.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1625 Je pense qu'il y a, est-ce que... Madame Gold?

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1630 Oui, bonsoir.

M. JOËL NAWAJ :

1635 Bonsoir.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1640 Vous avez mentionné que Côte-des-Neiges est perçue d'une façon négative. J'ai déjà
entendu qu'il y a une perception de Côte-des-Neiges en haut et une autre perception de Côte-
des-Neiges en bas.

M. JOËL NAWÉJ :

1645 Exact. En-dessous de Côte Sainte-Catherine.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1650 Oui. Ma question est la suivante, peut-être que ça a l'air un peu simpliste, mais j'aimerais
que vous nous disiez quelques mots sur ma question qui est : pourquoi pensez-vous que Côte-
des-Neiges est perçue d'une façon négative? Est-ce que c'est à cause de sa démographie et à
cause des postes de pauvreté?

M. JOËL NAWÉJ :

1655 Je pense que c'est une intersectionnalité de points. Et puis, alors comme vous l'avez
mentionné il y a ce clivage entre le haut et le bas de la Côte, et puis moi je me souviens quand
on était petits, on pouvait regarder le haut de la Côte et puis se dire que nous aussi un jour, on va
manger et sortir au top. Parce que c'est là qu'il y avait tous les restaurants, c'est là qu'il y avait les
1660 universités, les cafés, alors que le bas de la Côte était moins bien desservi. Je ne sais pas si
vous avez déjà fait un tour au Plaza Côte-des-Neiges, alors si vous regardez l'état dans lequel le
Plaza, maintenant il se fait une nouvelle figure. Mais il y a cette distanciation entre le haut et le
bas de la Côte.

1665 La littérature qui a souvent été utilisée à l'endroit de Côte-des-Neiges est souvent
négative. Quand on en parle, on sait que c'est rarement pour dire que « Hey, les élèves de

l'école La Voie ont tous fini leur secondaire 5 ». J'ai jamais entendu ça. Mais, quand il y avait un cas isolé ou quoi que ce soit, ça pouvait être amplifié davantage.

1670 Alors, et puis surtout aussi, je crois qu'il y a un certain... on peut jouer aussi avec, entre guillemets, je n'aime pas le terme mais « l'ignorance » des gens où est-ce que les nouveaux arrivants ne sont pas encore connectés à savoir qu'est-ce qu'il se passe. Alors, les gens ne sont pas nécessairement enclins à ...

1675 Nous on a vécu dans un immeuble et l'immeuble à côté de chez nous était délabré, barricadé, placardé mais c'était comme étant normal parce que c'était quelque chose qu'on voyait plus comme dans le bas de la côte. Alors, personne était, dans les enfants personne était déstabilisé jusqu'à tant qu'on se fasse des amis à Outremont puis alors « oh wow », O.K., il y a quelque chose de différent.

1680

Alors, je ne sais pas si j'ai pu répondre à la question.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1685 Oui, oui. Pouvez-vous dire quelques mots si vous pouvez, si vous ne pouvez pas c'est parfait aussi, sur la relation entre les postes de quartier du SPVM qui desservent Côte-des-Neiges et la communauté racisée anglophone à Côte-des-Neiges?

M. JOËL NAWAJ :

1690

Bien déjà moi j'ai grandi du côté de Côte-des-Neiges un peu plus francophone vers place Darlington. Le côté anglophone est un peu plus vers place Plamondon. Et puis, vers Plamondon il y avait une certaine présence policière aussi vu que c'est une agglomération davantage où est-ce qu'on avait des gens des West Indies, les Jamaïcains, les Islanders, beaucoup de philippins et tout.

1695

Alors, des communautés qui étaient déjà à la base à Côte-des-Neiges depuis plusieurs années. Il y avait déjà beaucoup d'exodes quand ils avaient commencé dans les années 50, le début de Griffintown. Alors des gens qui étaient de la Petite-Bourgogne ont été expropriés à Côte-des-Neiges.

1700

Alors, est-ce que ça, ça peut rentrer dans la frustration qui peut, *build in*, chez certaines personnes ou quoi que ce soit. Et puis d'être ici depuis plusieurs générations et de voir que les choses ne changent pas et comment est-ce que moi je n'arrive pas à me trouver un emploi? Je viens d'ici. Mon grand-père vient d'ici, et cetera. Alors, est-ce que les gens baissent les bras davantage, je peux comprendre ça.

1705

Parce que si je fais le parallèle au secondaire, on pouvait avoir des présentateurs qui viennent nous parler des postes au Cégep, les possibilités d'emploi. Mais, bizarrement toutes les diapositives ou toutes les brochures, il n'y avait personne qui nous ressemblait.

1710

Alors, d'entendre les échos dans la salle d'autres camarades de classe qui se disent « bien tout ce que je peux faire c'est être mécanicien, alors pourquoi est-ce que je viens à l'école »? Parce que c'est juste là que j'ai vu un latino, c'est juste là que j'ai vu un noir, c'est juste là que j'ai vu un ci. Alors il y a beaucoup de gens qui ont baissé les bras.

1715

Et puis le besoin, le souci de représentativité selon moi, avoir eu ça plus jeune et puis c'est pour ça que moi je m'implique pour pouvoir inspirer que ce soient les jeunes de la diversité ou de Côte-des-Neiges, parce qu'il y a beaucoup de gens avec qui j'ai grandi qui auraient pu être sauvés si seulement ils avaient vu une personne qui leur ressemblait à la télé ou la personne qui vient présenter dans les écoles.

1720

Alors, je crois que ce souci de représentativité est à faire conjointement et puis c'est ce qui peut faire en sorte que les gens s'accrochent davantage et de dire, les gens me voient comme un criminel, je vais leur montrer que je ne suis pas un criminel.

1725

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Alors, merci infiniment.

1730 **M. JOËL NAWÉJ :**

Merci à vous.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1735

Et puis, est-ce qu'on va à la pause maintenant, madame la coprésidente, ou est-ce que vous voulez enchaîner?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1740

Si vous le désirez, madame la coprésidente.

M. JOËL NAWÉJ :

1745

Ça fait deux fois que vous parlez de pause, je pense que vous avez envie d'une pause.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1750

Oui, oui, c'est ça, je pense qu'on va aller prendre une petite pause. Peut-être d'une dizaine de minutes. On se retrouve au retour.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1755

Parfait.