

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

3330

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.

Mme TATIANA GARAKANI :

Oui.

3335

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Est-ce que j'en oublie une autre?

3340

Mme TATIANA GARAKANI :

Une autre?

3345

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Est-ce que j'en ai oublié une autre?

3350

Mme TATIANA GARAKANI :

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...

3355

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui.

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.