

**OFFICE DE CONSULTATION PUBLIQUE
DE MONTRÉAL**

ÉTAIENT PRÉSENTS : Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente de la commission
Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente de la commission
Mme JUDY GOLD, commissaire
M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire
M. HABIB EL-HAGE, commissaire
M. JOSEPH TCHINDA KENFO, analyste
M. MOHAMED-ALI YANOURI, analyste
M. PATRICK MARAIS, secrétaire-analyste

**CONSULTATION PUBLIQUE PORTANT SUR
LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES**

PREMIÈRE PARTIE

VOLUME 2

Séance tenue le 16 mai 2019, 19 h
777, boulevard Robert-Bourassa
Montréal

TABLE DES MATIÈRES

SÉANCE DU 16 MAI 2019.....	1
MOTS DES COPRÉSIDENTES	1
PÉRIODE DE QUESTIONS:	
M. Mathieu Léonard.....	5
Mme Daphnée Laraque.....	19
M. Joël Nawej.....	29
Mme Fatima Salazar.....	46
M. Deepak Awasti.....	54
Mme Aissatou Balde.....	60
M. Bienne Blémur	69
M. Balarama Holness	83
M. PATRICK MARAIS POUR :	
M. Juste Rajaonson	90
M. Mike Delva.....	91
M. Christian Bergeron	95
MOT DE LA FIN	97
AJOURNEMENT	

MOTS DES COPRÉSIDENTES

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

5 Mesdames, messieurs, bonsoir. Merci d'être de retour à ceux et celles qui reviennent pour une deuxième soirée consécutive. Donc, bienvenue à cette séance d'information 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 Nous allons reprendre dans quelques minutes la période des questions et réponses là où nous l'avons interrompue hier. La séance va se dérouler en français, toutefois les personnes qui veulent s'exprimer en anglais peuvent le faire.

15 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.

20 Je suis Ariane Émond, je suis commissaire à l'Office de consultation publique de Montréal que vous connaissez aussi sous l'acronyme OCPM. La présidente de l'Office, madame Ollivier, nous a confié la coprésidence de cette commission à ma collègue Maryse Alcindor et à moi-même. Nous sommes secondées par trois autres commissaires. À ma gauche, monsieur Habib El-Hage, et à droite Judy Gold et Jean-François Thuot. Nous sommes appuyés dans nos travaux par les analystes qui se trouvent à la table là-bas, Joseph Tchinda Kenfo, Mohamed-Ali Yanouri, et monsieur Patrick Marais qui agit à titre de secrétaire-analyste de notre commission.

25 Nous voulons remercier toutes les personnes qui contribuent au déroulement de cette soirée. Madame Brunelle-Amélie Bourque qui est la grande organisatrice. Merci à Laurent Lafontant, Ousmane Kouyate, Nicole Uwimana qui sont à la table d'accueil. Ils sont là pour donner toute l'information disponible. Et si vous avez un complément d'information, il faut vous adresser à monsieur Gilles Vézina, attaché de documentation à l'Office. C'est la personne

30 ressource à contacter. Ses coordonnées se trouvent dans le dépliant de la consultation qui est disponible à la table d'accueil.

35 Nous saluons également ce soir, madame Cindy Lavertu, qui est chargée de la transcription de l'ensemble des propos tenus ce soir. Ces transcriptions sont consultables, seront consultables dans les prochains jours sur le site de l'OCPM, mais aussi en version papier dans les bureaux de l'OCPM. Merci à CSL location, à la sonorisation et à l'enregistrement, ainsi qu'à WEBTV.COOP responsable de la captation de cette soirée. Elle est diffusée en direct sur la page Facebook, sur Twitter et sur le site Internet de l'Office. Alors, bonsoir à toutes les personnes qui nous suivent à distance.

40 Merci à Frédéric Tougas qui est le photographe. L'Office a l'habitude, vous le savez, de prendre des photos, des fois des vidéos, ça nous sert dans les archives pour une éventuelle publication. Si ça vous gêne, s'il vous plaît en avertir les personnes-ressources à la table d'accueil.

45 Nous soulignons aussi la présence d'interprète en langue des signes, monsieur Yvan Hart et madame Brooke Nancekivell. Nous remercions également la halte-garderie Crétavie. Je ne sais pas si ce soir il y a des parents dans la salle qui y ont laissé des enfants.

50 Je souligne la présence de madame Dominique Ollivier, présidente de l'Office de consultation publique, Dominique est là. Elle est disponible pour répondre à certaines questions qui peuvent porter sur la procédure de l'Office. Je vous rappelle quand même qu'à la table d'accueil il y a un dépliant très bien fait sur nos procédures qui expliquent clairement comment les choses se déroulent à l'Office depuis plus de 15 ans.

55 Je vais en profiter pour représenter ceux et celles qui vont répondre à vos questions ce soir. Donc, à ma droite monsieur Balarama Holness, merci d'être là, porte-parole des requérants et cofondateur de Montréal en Action. Et à ma gauche, deux représentants pour la Ville,

60 mesdames Peggy Bachman, directrice générale adjointe à la qualité de vie, et Nadia Bastien qui est chef de division relations interculturelles et lutte aux discriminations.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

65 Bonsoir, Mesdames, Messieurs. C'est maintenant mon tour de vous souhaiter la bienvenue de retour pour ceux qui étaient là hier et une bienvenue particulière pour ceux qui se joignent à nous. Venons-en au déroulement de la soirée. Nous allons, comme vous l'a dit ma collègue coprésidente, nous allons reprendre la soirée d'hier en oubliant ce qui s'est passé entretemps. Nous allons immédiatement reprendre la période de questions là où nous l'avions laissée.

70 S'il y a des nouvelles personnes qui sont dans la salle et qui veulent poser des questions ou qui n'ont pas pu le faire hier, il faut, je vous le rappelle, aller au registre qui se trouve à l'accueil et vous faire inscrire.

75 Nous vous rappelons également que pour que les familles puissent retourner à leurs obligations, vous nous permettrez de donner une priorité à ceux qui ont des enfants en halte-garderie ou à l'extérieur.

80 Nous encourageons encore une fois toutes les personnes ce soir à poser leurs questions et un encouragement particulier aux femmes, parce que selon les statistiques, leurs questions sont pertinentes, mais elles hésitent trop souvent à les poser pour le bénéfice de tous.

85 Nous voulons également que chacun puisse prendre la parole de la façon vraiment qu'il souhaite le faire. Chacune des personnes inscrites aura le droit de poser des questions, deux questions par intervention. Bien sûr, nous vous demandons de limiter les préambules afin que la question soit le plus clairement saisie et puisse être transmise à la personne qui est la plus apte à y répondre. Nous permettrons ainsi au plus grand nombre de s'informer, puisque le registre restera ouvert jusqu'à 7 h 40, 19 h 40.

90 Vos questions devront toujours nous être adressées. Et nous pourrons alors les transmettre, comme je vous le disais plus tôt, à la personne la plus apte à y répondre. Les questions ne doivent pas être adressées directement à la Ville ou au requérant, pour que ce soit bien clair.

95 Par ailleurs, bien sûr, mes collègues ou moi-même nous pouvons à n'importe quel moment aussi poser des questions aux intervenants qui sont là. Mais soyez sûr que la priorité revient à vous.

100 Si une réponse ne peut pas être donnée ce soir, la commission veillera à ce qu'une réponse écrite y soit apportée dans les meilleurs délais. Toutes les réponses, y compris celles qui arriveront plus tard, seront rendues publiques dans les prochains jours. Elles feront partie du dossier de documentation accessible au bureau de l'OCPM et sur le site de la commission. Au cas où un certain nombre de questions n'auraient pas pu être posées d'ici à 22 heures, heure où nous clôturerons les travaux pour ce soir, nous vous invitons à les formuler par écrit et à les remettre à la table d'accueil ou à les faire parvenir à l'OCPM.

105 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

110 Je vous rappelle que nous avons la tâche de favoriser la participation de tout le monde et de permettre à tous et à toutes de bien se renseigner sur le mandat qui nous a été confié. Alors, il y a rien de tel et on l'a prouvé hier qu'un climat serein, courtois. Ça va de soi que nous ne tolérons aucune manifestation ni remarque désobligeante, des propos diffamatoires ou haineux ni des attitudes méprisantes. Ce serait apprécié aussi que vous n'applaudissiez pas les interventions, ça aide à garder le climat serein.

115 On vous invite actuellement, si ce n'est pas fait, et je crois que dans mon cas ce n'est pas fait, à activer la fonction « silence » de vos téléphones cellulaires, si vous en avez.

120 Chère Maryse, est-ce que c'est moi? O.K. On va donc commencer l'appel où nous en étions rendus hier, en espérant qu'un grand nombre de personnes vont se joindre à nous. Alors, je vais donc appeler d'abord madame Ashley Joseph. Est-ce que madame Joseph est là? Non.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

125 Est-ce que monsieur Léonard serait là. Monsieur Mathieu Léonard. Bonsoir, Monsieur Léonard.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

130 Bonsoir, Monsieur Léonard.

M. MATHIEU LÉONARD :

135 Merci pour votre patience d'hier. C'était super le fun. Super pour ce soir aussi. Donc, j'ai un petit quelque chose à dire qui va venir avec une question, si vous me permettez.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Un petit préambule.

140 **M. MATHIEU LÉONARD :**

Exactement.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

145 Tout petit.

M. MATHIEU LÉONARD :

150 Pas trop long. C'est ça, exactement.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

155 D'accord.

M. MATHIEU LÉONARD :

160 Mais pour formuler ma question, il faut que j'aie un petit préambule. Hier, je sais qu'on parlait justement du mot « immigration », mais c'est un petit peu complexe encore où est-ce qu'on veut s'en aller avec ça. Mais reste que c'est rien de nouveau à Montréal. Durant les années d'immigration massive, beaucoup de familles ont tout laissé derrière elle afin de venir travailler et bâtir ici, et certains sont venus avec de l'histoire de différents continents et partout dans le monde, et certains dans des conditions misérables, mais avec l'espoir que la promesse de Montréal soit un meilleur avenir.

165 Ils ont réussi à travailler, à bâtir Montréal, ses infrastructures, des petites entreprises, en sorte que ma génération puisse avoir accès à une ville du 21^e siècle. Ils sont venus aussi avec le courage, les valeurs et de l'ambition afin de bâtir ce que nous profitons aujourd'hui.

170 En juin 1976, le Québec annonce l'arrivée de la charte des droits et liberté de la personne, adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale du Québec. La charte reconnaît que tous individus qui se trouvent au Québec sont égaux en valeur de dignité ayant pour objectif d'assurer les droits humains et d'harmoniser les rapports des citoyens entre eux, entre les institutions.

175 La partie 3 encadre la mise en place de programmes d'accès à l'égalité soit l'article 86 à 92. En 1989, Montréal sort la déclaration pour la discrimination raciale où l'administration Doré

180 en place reconnaît l'importance de la composante multiraciale et multiethnique de la société
montréalaise. La Ville s'est alors engagée à prendre les mesures nécessaires pour combattre la
discrimination, à faire respecter la charte du Québec et chaque 21 mars, la journée
internationale, en fait à Montréal, contre toute forme de discrimination.

185 Le 1^{er} janvier 2006, toujours à Montréal, la charte montréalaise des droits et libertés fait
son entrée, a pour elle aussi, fait l'unanimité à l'hôtel de ville. Et je cite l'article 05 :

190 « La participation des citoyennes et des citoyens aux affaires de la ville, contribue au
renforcement et de la confiance envers les institutions démocratiques, au renforcement du
sentiment d'appartenance à la ville, ainsi qu'à la promotion citoyenneté active. Montréal est le
symbole de la diversité et c'est ce qu'elle est et c'est ce qu'elle représente. »

195 Ce qui m'amène à ma première question. Comment est-ce possible qu'avec trois chartes
nous en sommes encore ici, soit 43 ans plus tard après 1976, toujours en situation négligente,
que ce soit policière envers les personnes en minorité ou les institutions justement des minorités
visibles qui serait fait depuis trop longtemps sur le comité exécutif dans les services d'incendie
ou d'autres section du corps de la Ville de Montréal?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

200 Je comprends bien votre question. Le contexte de préambule. Ce à quoi vous nous
invitez c'est une réponse d'opinion et non pas une réponse factuelle. Je peux bien la transférer à
la Ville de Montréal, puisque vous demander si Montréal - et je vais le faire. Mais je vous
préviens qu'il se pourrait qu'ils ne soient pas capables de répondre.

205 **M. MATHIEU LÉONARD :**

C'est correct.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

210 D'accord.

M. MATHIEU LÉONARD :

215 Ça, c'est correct.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Alors, Madame Bachman.

220 **M. MATHIEU LÉONARD :**

Voulez-vous que je répète pour être sûr ou c'est correct?

Mme PEGGY BACHMAN :

225

230 Merci. Alors, oui c'est un bon survol historique effectivement de l'évolution des déclarations et des prises de position qui méritent d'être soulignées effectivement. Tout n'est pas parfait aujourd'hui, mais les chiffres démontrent, puis je vais vous renvoyer peut-être, les quelques chiffres qu'on a présentés hier soir qui démontrent qu'il y a quand même une amélioration même si on aimerait qu'elle soit plus élevée. Les données des résultats aujourd'hui reflètent, idéalement ça reflèterait vraiment la population.

235 Mais juste pour vous référer à la présentation d'hier qui était à la page 15. Quand on parle d'emploi par exemple, le taux d'embauche à la Ville de Montréal de 2007 à 2017, de minorité visible, minorité ethnique et les autochtones est passé de 20,7%, donc de la totalité des employés de la ville, à 28,4%. 28,4% est-ce que c'est assez? Non. C'est pour ça en fait que la Ville met en place un certain nombre de mesures, de programmes d'accès à l'emploi. Est-ce que

c'est suffisant? Je pense que la consultation qui débute, qui a débuté hier justement va être utile pour savoir qu'est-ce qu'on pourrait faire de plus.

240

On a présenté quelques mesures hier, mais probablement que pour atteindre des résultats qui refléteraient encore plus la proportion de minorités visibles, ethniques, autochtone dans la population, il y aurait probablement d'autres moyens à mettre en oeuvre.

245

Autres chiffres. Le taux de représentation est passé de 12,3% à 19,1%. Puis vous avez aussi des chiffres avec des exemples. Dans les professions scientifiques par exemple, on a des très bons taux, de meilleurs taux en tout cas que dans d'autres professions. On est passé de 12% à 35% de représentation de minorité ethnique visible ou d'autochtone. Donc, il y a quand même des améliorations qui nous laissent penser qu'on s'en va dans la bonne direction. Mais on peut encore beaucoup s'améliorer pour atteindre des bons résultats.

250

M. MATHIEU LÉONARD :

Puis-je me permettre un petit quelque chose?

255

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Un commentaire rapide.

260

M. MATHIEU LÉONARD :

Oui. Qu'est-ce qui fait en sorte qu'il faut vraiment qu'il y ait des espèces de quota ou qu'on regarde l'amélioration. Pourquoi ce n'est pas juste naturel qu'on aille plus de diversité, que soit au comité exécutif de la Ville de Montréal qui prend les décisions. Plein de choses comme ça, des petits détails qui font toute la différence, puis on parle encore de pourcentage entre telle année et telle année. Mais qu'est-ce qui fait qu'il y a un bloquant ou pourquoi il faut qu'on amène

265

des programmes sur la diversité puis les comprendre, puis les enjeux pour embaucher. Ça devrait être normal pourtant comme quelqu'un, vous et moi?

270 **Mme PEGGY BACHMAN :**

Je n'ai pas une réponse simple à cette question qui est quand même assez complexe. Je pourrais laisser peut-être ma collègue des ressources humaines la compléter. Mais pourquoi? C'est sûr qu'il y a plein de facteurs. L'un des facteurs qu'on remarque c'est que les taux dans les
275 nouvelles embauches reflètent la diversité de la population. Mais c'est sûr qu'on parle avec 28 000 employés. Certains qui ont 20, 30 ans d'ancienneté. Donc, on ne peut pas changer du jour au lendemain le pourcentage total. Alors ça, vous allez me dire c'est une réponse très statistique, très mathématique, mais c'est une réalité.

280 Alors, malgré les efforts qui sont faits, forcément ça prend du temps et il y a beaucoup d'employés à la Ville qui ont beaucoup d'ancienneté. Vous savez, c'est des conventions collectives. Alors, il n'y a pas un taux de roulement qui nous permettrait de tout renouveler comme ça en quelques années.

285 Alors ça, c'est un des facteurs. Après, on fait beaucoup de travail de formation, de sensibilisation. Puis vous pourriez me dire pourquoi c'est nécessaire?

M. MATHIEU LÉONARD :

290 C'est ça, exactement.

Mme PEGGY BACHMAN :

295 Mais c'est une réalité, c'est un fait. Alors, nous on constate que justement comme les taux n'augmentent pas suffisamment rapidement, c'est pour ça que la Ville a mis en place un certain nombre de mesures pour tenter de les faire augmenter plus rapidement. Puis ça, ça

passé, selon nous, notamment par la formation de sensibilisation auprès des gestionnaires notamment, qui sont à l'origine des embauches des nouveaux employés.

300 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Monsieur Léonard, attendez juste une seconde. Est-ce que vous souhaitez que votre collègue complète ou est-ce que votre réponse...

305 **Mme PEGGY BACHMAN :**

Oui. Peut-être madame Lapointe pourrait effectivement compléter.

310 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Oui. Alors bonsoir.

M. MATHIEU LÉONARD :

315 Bonsoir, Madame.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

320 Josée Lapointe, directrice du recrutement à la Ville de Montréal, formation et développement organisationnel également.

325 Une des explications que j'aimerais ajouter à celle déjà donnée par ma collègue, madame Bachman, c'est que près de la moitié des employés de la ville sont issus du groupe du service d'incendie, service de police. Et dans ces deux corps d'emplois là, je dirai que le bloquant n'est pas à l'embauche, il est en amont. Il est au niveau des institutions d'enseignements. Alors, la sous-représentation elle est dans les écoles. Il y a tout un travail d'éducation à faire, de

sensibilisation à faire, pour que nous, ensuite on puisse embaucher. Ça représente quand même un bon pourcentage des employés de la ville. Donc, ça explique en partie les taux de sous représentation qu'on a.

330

M. MATHIEU LÉONARD :

Merci.

335

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Vous permettez, deux de mes collègues ont manifesté l'intérêt de poser des questions en lien. Alors, je passe la parole d'abord à monsieur Thuot, Jean-François Thuot.

340

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Merci. Bonjour à tous. Dans cette veine d'idée là, vous nous avez informés hier que la Ville de Montréal s'est fixé un objectif de parvenir à 33% de taux de représentation. Donc, un saut assez considérable. La question que je me pose c'est: outre les mesures d'information et de sensibilisation et outre également la reddition de compte qui est prévue, je pense, annuellement. Est-ce qu'il y a d'autres actions que la Ville entend faire pour améliorer, moderniser, bonifier ses outils de sélection et d'embauche et de dotation.

345

Je vais vous donner un exemple très simple. On apprend dans le document de la Ville, qu'à la STM et je rappelle qu'à la STM a un pourcentage de représentativité beaucoup plus élevé que la moyenne municipale. On apprend que la STM avait procédé il y a quelque temps à une réévaluation de ses outils d'évaluation des compétences pour tenter d'éliminer les biais ethnoculturels.

350

355 Est-ce qu'un exercice semblable a été mené dans les autres composantes de la Ville et est-ce que cette révision des outils pour enlever les biais ethnoculturels, est-ce que c'est une des mesures qui est envisagée pour, espérons, permettre à la Ville d'atteindre son objectif de 33%?

Mme JOSÉE LAPOINTE :

360 Oui. En fait, la réponse c'est oui. Tous nos outils d'évaluation sont revus, ont été revus justement pour favoriser la diversité, l'embauche, de diversifier davantage notre main-d'oeuvre. On a éliminé des tests qui pouvaient comporter des biais culturels. On a par exemple limité le testing au niveau du français aux emplois pour lesquels c'était une nécessité ou requis dans
365 l'emploi. Il y a une analyse emploi par emploi qui est fait.

Nos entrevues sont structurées, mais on est passé en grande majorité à un mode d'entrevue comportementale. Donc, je ne veux pas rentrer dans les technicalités, mais plutôt que des mises en situation hypothétiques avec des références culturelles très montréalaises ou qui
370 seraient peut-être déstabilisantes pour des gens, des nouveaux arrivants ou des gens qui ne sont pas employés déjà de la Ville de Montréal.

On est passé donc à un type d'entrevue comportementale, c'est-à-dire qu'on pose des questions sur le passé. Le passé est garant de l'avenir, c'est le meilleur prédicteur, les
375 comportements passés sont les meilleurs prédicteurs du succès en emploi.

Donc, on demande aux candidats de nous parler de leur expérience en emploi passé. Leur expérience personnelle, professionnelle et c'est une des façons, selon les meilleures pratiques, qui nous permet d'éliminer les biais culturels.

380 Mais je vous dirais que selon moi, ce n'est pas au niveau des évaluations qu'il y a le bloquant pour accroître la diversité. Le fait que la Ville de Montréal se soit donné une priorité organisationnelle pour une première fois, la priorité elle était politique, elle restait au niveau politique depuis tant d'années. Ça fait des années, comme vous avez fait l'historique.

385 **M. MATHIEU LÉONARD :**

43 ans.

390 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

395 Mais voilà. Alors, c'est resté au niveau politique. Mais au niveau administratif il y avait un maillage, il y avait une cascade qui n'était pas faite. Et là, avec la priorité organisationnelle, c'est qu'on est venu cascader des objectifs précis, quantitatifs. Bon, vous dites : « Pourquoi des objectifs quantitatifs? » Mais ça marche, parce que je vous assure que depuis qu'on a cette priorité, donc novembre dernier, on se monitor, on se mesure puis on s'améliorer et j'ai dans certains groupes d'emplois des taux d'embauche qui vont jusqu'à 40%. Alors, même chez les cadres.

400 Et la table sur la diversité nous a souligné, a déposé son rapport, l'a rendu hier, je crois, nous disait : « Bien, il n'y a pas de représentativité suffisante chez les cadres. » Monsieur Holness nous montrait l'organigramme de la Ville de Montréal et c'est tout à fait vrai, c'est très blanc. Mais même chez les cadres, depuis janvier on a un taux d'embauche de 25%. On avait des taux d'embauche et de promotion nettement en deçà de 20% jusqu'au 31 décembre.

405 Donc, le fait d'avoir des objectifs, de les quantifier, de se mesurer, de les suivre mois par mois, ça a un effet.

M. MATHIEU LÉONARD :

410 C'est bon, mais c'est sûr... excusez...

415 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Je m'excuse, Monsieur Léonard, mais je ne voudrais pas que ce soit un dialogue. Si vous permettez, parce que vous avez droit à deux questions. Vous en avez posé deux. Attendez, c'est moi, Monsieur Holness, qui dirige les questions. Alors, je vais demander à madame Gold de
420 poser sa question également, et ensuite on verra.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Je reviens sur le sujet encore une fois de l'objectif de la Ville d'atteindre 33%. Vous avez
425 mentionné, vous avez même écrit dans le document de consultation et je vous cite : « Que la Ville veut hausser à 33% le taux global d'embauche des personnes membres des minorités visibles. » Et je pense, dans votre présentation d'hier et/ou dans votre document de consultation. Alors, membres des minorités visibles ou des communautés ethnoculturelles.

430 Alors, ma question est la suivante. Est-ce que la Ville en mettant en oeuvre le programme d'accès à l'égalité fait une distinction entre minorités visibles et communautés ethnoculturelles? En d'autres termes, est-ce qu'il y a des cibles d'embauche applicable spécifiquement pour les minorités visibles?

435 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Alors, la réponse c'est oui. On applique la loi. La commission des droits de la personne donc, nous donne des taux de sous représentation par catégorie d'emploi pour les cinq groupes visés. Et parmi ces groupes visés, il y a les minorités visibles et les minorités ethniques. Donc, on
440 a des taux de sous représentation. Dans certains groupes d'emplois ce sont des les minorités ethniques qui sont en sous représentation, alors que d'autres ce sont les minorités visibles. Mais dans toutes les catégories ce sont les autochtones qui sont souvent sous représentés.

445 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Est-ce que vous avez une réponse à apporter?

450 **M. BALARAMA HOLNESS :**

Oui.

455 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Alors, allez-y.

M. BALARAMA HOLNESS :

460 Merci. On a eu via la Loi de l'accès à l'information quelques données relatives à la question qu'il vient juste de poser et je vais communiquer le data qu'on a, puis s'il vous plaît me corriger si j'ai tort et mettre le data public.

465 Donc, en ce moment au service de diversité il y a 15% de minorité visible et ça, on compte ça sûr, je crois, qu'on a ici environ 230 employés. Minorité ethnique on est à 6%. Donc, les statistiques qu'on voit, on dit les 28% puis les 30% ci et ça. Quand on regarde les services en général, dans 30 des services on est à 11% minorité visible et 5.10% minorité ethnique. Et puis, si ces données-là ils ont tort, ça serait très important de ne pas juste mettre sur les tableaux les taux d'embauche que vous avez, mais spécifiquement par service. De plus, ça serait important de noter s'ils sont temporaires ou s'ils sont permanents.

470 De plus, si vous savez qui est employé, on peut savoir leur salaire et voir la différence entre le salaire des personnes blanches et des minorités visibles pour voir s'il y a une convergence. Et puis généralement, ce que j'ai devant moi ici, on a les arrondissements que c'est calculé ainsi que les services, et du fait que c'est métropolitain, on a vu dans le document

475 de référence il n'y avait aucune nuance vis-à-vis les arrondissements et les taux d'embauche
dans les arrondissements spécifiquement, l'état des lieux spécifiques dans les arrondissements.

L'OCPM a fait un travail excellent à cet égard-là, mais on n'a pas vu ça exactement.
Donc, est-ce que si je peux poser une question?

480

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Non. Vous ne pouvez pas. Vous êtes inscrit sur la liste, vous pourrez la poser tout à
l'heure. Vous nous aviez annoncé une réponse. Alors, ce que je vous suggère de faire, lorsque
485 votre tour viendra de poser des questions, vous pourrez ajouter cette question.

M. BALARAMA HOLNESS :

Est-ce que vous voulez répondre à ce que j'ai dit?

490

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Non. Ce n'est pas à vous de poser une question à ce stade-ci. Ce que j'ai dit c'est que
j'avais compris que vous apportiez une réponse à la question de monsieur Léonard ou aux
495 questions de madame Gold et de monsieur Thuot.

M. BALARAMA HOLNESS :

Et j'ai cité des statistiques et je demande si la Ville veut contester les statistiques que j'ai
500 notées.

505 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

C'est une question si on demande. Alors, monsieur Holness, je répète. Moi, ce que vous aurez à faire tout à l'heure, vous êtes inscrit, vous pourrez poser la question ou si vous pensez que c'est une question qui est d'intérêt, je pense, public, vous l'envoyez à l'OCPM et j'invite la Ville à plancher là-dessus tout de suite pour vous donner la réponse le plus tôt possible, pour donner la réponse à l'ensemble des gens.

510 **M. BALARAMA HOLNESS :**

515 Merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci infiniment. Alors, on va passer à une dame maintenant. On fait l'alternance.

520

M. MATHIEU LÉONARD :

On ne m'a pas... bien, ce n'est pas grave, on ne m'a pas posé pour ma deuxième question, mais ce n'est pas grave. On a pris assez temps. Je vous remercie et madame aussi pour vos réponses. Merci beaucoup.

525

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci. Il est huit heures moins vingt, donc à partir de maintenant le registre serait fermé, mais s'il y a quelqu'un qui veut se précipiter pour poser une dernière question, c'est le temps ou jamais.

530

535 O.K. Alors, je vais maintenant appeler madame Andréa Este. Madame Este n'est pas là. Est-ce que je peux oser une autre dame? Est-ce que madame Aki-mbot Lydja serait dans la salle? O.K.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

540 Je permets même une autre...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

545 Chère co, vous êtes vraiment bien. Madame Daphnée Laraque. Madame Laraque, bonsoir.

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

550 Rebonsoir. J'ai une question à poser, elle est en lien avec la question précédente. Puis j'ai quelques documents à l'appui de ma question. Je ne sais pas si je peux me permettre de les transmettre à la commission et puis à la Ville?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

555 Euh, oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

560 Je pense que le mieux, Madame Laraque, serait peut-être de nous donner le lien pour que ça soit le site. Vous pouvez la donner aujourd'hui, mais pour informer plus largement les gens qui n'auraient pas pu être là, vous les mettez aussi sur le site de l'OCPM. D'accord?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

565 Parfait. Merci beaucoup. Peut-être que cette note est à vous.

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

570 Donc, bonsoir. Ma question est en lien justement avec la discussion de tout à l'heure. Encore une fois par rapport aux documents soumis pour la commission dans la section 2 à l'emploi, c'est écrit qu'il y a eu une augmentation du taux de la représentation des minorités visibles, minorités ethniques et autochtones de 12.3% à 19.1%.

575 Moi quand j'ai vu ces chiffres-là ça m'avait beaucoup étonnée, parce que j'ai toujours su que la représentation des minorités visibles dans la Ville de Montréal c'était environ entre cinq (5%) et dix pour cent (10%) à peu près. Donc, j'ai fait quelques recherches puis j'ai ici un article qui est le premier document que je vous ai soumis, le document 1, à la page 3 de 6. Ça, c'est pour les données de 2016. C'est écrit à la première ligne : « À la Ville de Montréal, six pour cent (6%) des employés sont des minorités visibles. » Je voulais aussi vous pointer la dernière page de ce même document, document 1 qui dit que : « La Ville de Montréal a atteint 70% de ses
580 objectifs de présence de minorité visible. »

585 Donc, basé sur ce document-ci, ça dit que non seulement la Ville avait seulement six pour cent (6%) de minorités visibles en 2016, mais que ses objectifs de minorités visibles étaient atteints à 70%. Ce qui veut dire qu'ils avaient un objectif de seulement huit point cinq pour cent (8.5%) de représentation de minorité visible dans leur effectif.

590 Donc, je voudrais savoir, parce que dans les documents ici qui font quand même donner un portrait positif de la Ville, on mélange minorité visible puis minorité ethnique. Ce qui semble gonfler les résultats puis gonfler les statistiques puis donner une apparence que la Ville a eu beaucoup de succès dans l'implantation de ces mesures. Mais dans ce document-ci, ça semble

dire que non seulement la représentation des minorités visibles est très petite, mais que même les objectifs aussi le sont.

595 Je voulais aussi vous référer au document 2 qui vient aussi dans le même sujet, qui parle aussi des présences de minorités visibles. C'est un document récent qui date de mai 2019. Puis ici, qu'est-ce que ça dit, je vous fais référence au quatrième paragraphe de la première page, ça dit : « En 2018, à peine quatre personnes appartenant à une minorité ont été identifiées parmi ses hauts placés de la Ville selon les données obtenues. » Puis dans le paragraphe suivant, 600 c'est écrit qu'il y a eu un recul en ce qui concerne les cadres. On comptait sept personnes-cadres en 2013 dans cette même catégorie, alors qu'il y en a seulement quatre aujourd'hui.

605 Encore une fois, je trouve que le document tient à apporter un aspect positif d'amélioration, mais il semble que quand on creuse les chiffres de façon plus précise, que ce n'est pas aussi positif qu'ils semblent dire.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

610 Donc, votre question, Madame Laraque ce serait quoi?

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

615 Ma question c'est que, tout d'abord, quels sont vos cibles spécifiques pour les minorités visibles en terme de pourcentage de la représentation de la fonction publique montréalaise? Est-ce que vous avez des cibles spécifiques qui sont séparées des minorités ethniques ou est-ce que vos cibles englobent toujours les deux groupes? Puis comment est-ce que vous en êtes arrivé au résultat de dix-neuf point un pour cent (19.1%) qui sont les minorités ethniques, quel groupe représentent-ils?

620

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Est-ce qu'on peut considérer que c'est deux questions?

625

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

S'il vous plaît, non, parce que j'en ai une autre.

630

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Je comprends. D'accord. C'est ce qu'on appelle des sous-questions. Madame Bachman, est-ce que vous voulez que votre collègue continue?

635

Mme PEGGY BACHMAN :

Je vais laisser notre spécialiste madame Lapointe répondre.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

640

D'accord. Alors, peut-être simplement préciser pour nos auditeurs et les gens de la salle le premier texte soumis par madame Laraque est une enquête faite par un journaliste de Radio-Canada qui s'appelle Thomas Gerbet. Et le deuxième document c'est un article où on fait état du dépôt du document de la table diversité inclusion hier autour du volet emploi. Et c'est donc la

645

chercheuse Myrlande Pierre qui donne ces chiffres-là.

C'est à vous.

650

Mme JOSÉE LAPOINTE :

655 Bonsoir. Alors, je ne vais pas commenter l'article, les deux articles que vous avez
mentionnés. Je vais plutôt vous référer à la page diversité sur le site de la page « Carrière » de la
Ville de Montréal où vous avez des tableaux de cette nature-là. Je vous les montre, mais je
pourrai me rapprocher de vous tout à l'heure. Donc, un tableau sur les taux d'embauche par
groupe visé. Donc, séparément minorité visible, minorité ethnique, femme, autochtone et, j'en
oublie un, personnes handicapées, par catégorie d'emploi. On a ce tableau pour les taux de
660 représentation également. Donc, il y a deux tableaux. Il y a d'autres graphiques également. Le
tableau présente l'évolution, donc de 2013 à 2018, les chiffres au 31 décembre 2018. Dans le
document on s'est arrêté en 2017, mais les taux récemment ont été rendus disponibles pour le
31 décembre 2018.

665 Donc, globalement, à la ville en 2018, au 31 décembre 2018, minorité visible on était à
13,8%, c'est petit. Au niveau des minorités ethniques on était à six virgule zéro sept. C'est
pourquoi on dit 20% minorités visibles et ethniques. Ça, c'est globalement. Donc, ça inclut des
groupes qui sont assez diversifiés à la ville, notamment les groupes d'emploi col blanc, nos
groupes de professionnels scientifiques par exemple, aussi qui sont assez diversifiés.

670 Mais ça inclut également un autre groupe auquel vous avez fait référence où il y avait
que quatre personnes qui étaient représentées, chez nos gestionnaires. Il y a un problème de
sous-représentation parmi les cadres et c'est manifeste, vous l'avez évoqué. On est en
admission là-dessus. On sait qu'il y a des mesures correctives à apporter pour diversifier
675 davantage au niveau des cadres, mais également au niveau des emplois de policiers et
pompiers qui sont des groupes d'emploi populeux.

680 Donc voilà. Toutes les données sont disponibles sur la page « diversité » de la page
« carrière » de la Ville de Montréal, taux d'embauche et taux de représentation par unité,
également par unité, service et arrondissement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

685 Pour compléter la question de madame Laraque. Elle demandait aussi par corps
d'emploi. Est-ce qu'on sait ça? Parce que d'autres articles nous apprennent qu'il y aurait
davantage de représentations de minorités visibles parmi les emplois dits temporaires.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

690 Bien, je suis contente que vous me posiez la question. Effectivement, on a 28 000
employés à la Ville de Montréal, et notre structure d'effectif, notre offre d'emploi elle est
majoritairement composée d'emplois saisonniers, d'emplois banque d'heure, donc d'emplois
temporaires. On fait 2 700, approximativement, 2 700 embauches par année, mais seulement
500 permanents. Ça, c'est notre offre d'emploi.

695 Alors, c'est entendu que dans les années futures avec 25% des employés qui seront
admissibles à la retraite, donc les postes vacants il y en aura plusieurs à combler. Mais
actuellement notre structure de poste fait qu'une très grande majorité, près de 80% c'est des
postes temporaires, banque d'heure, saisonniers, saisonniers d'hiver ou saisonniers d'été. Alors,
700 effectivement ça vient faire en sorte qu'il y a peu d'offres d'emploi permanentes.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

705 Parfait. Madame Laraque, votre deuxième question.

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

710 Ma deuxième question c'était par rapport au SPVM. Dans mon entourage, j'ai plusieurs
personnes issues des minorités visibles qui travaillent au SPVM, puis qui n'ont pas vraiment le
courage d'être ici ce soir. Donc, je vais me faire leur porte-parole puisqu'ils me l'ont permis.
Qu'est-ce qu'ils m'ont dit, c'est qu'au sein du SPVM au niveau des employés, qu'il y avait une

715 culture de racisme. Donc, de racisme entre eux, entre les employés et puis qu'il y avait une culture d'impunité à ce niveau-là, que c'était très toléré. Puis nous, en tant que population bien, ça se reflète dans nos interactions avec la police où est-ce que personnellement, moi-même aussi en tant que citoyenne j'ai été victime de profilage racial où est-ce qu'on m'a arrêtée soi-disant simplement pour des contrôles de routine.

720 Donc, ma question qui s'adresse un peu à la commission, mais aussi à la SPVM. Ça serait de savoir, est-ce que vous êtes au courant des problèmes de racisme que vivent les employés au sein du SPVM, puis est-ce que vous avez des mesures en place pour les corriger. Puis est-ce que vous avez des résultats concrets par rapport au profilage racial? Parce que personnellement jusqu'à samedi dernier j'ai été arrêté sans raison par la police à Montréal-Nord, ce qui arrive à peu près à chaque fois que je vais à Montréal-Nord.

725 Donc, je voudrais savoir c'est quoi les mesures concrètes par rapport au profilage racial que le SPVM a mis en place, puis aussi par rapport à ce que les employés vivent au sein du SPVM?

730 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

735 Vous êtes pas mal habile, parce que vous avez des questions doubles à chaque fois. Évidemment, vous la dirigez vers la commission, mais ce n'est pas la commission qui va répondre à cela. Nous, on est là pour prendre en compte ce que les citoyens nous rapportent. Nous allons demander à la Ville et il me semble qu'il y a quelqu'un chez vous peut-être, vous avez peut-être un expert dans la salle aussi qui peut vous aider. Madame Bachman, c'est à vous.

740 Donc, deux volets, culture de racisme, selon madame Laraque, répandue au SPVM, et quelles sont les mesures concrètes pour contrer le profilage racial et social.

Mme PEGGY BACHMAN :

745 Je vais commencer par la deuxième. Sur la question du profilage racial. Je rappelle qu'il y aura une séance particulière là-dessus et que la Ville, comme on l'a présenté hier, s'est engagée à répondre aux recommandations d'un rapport qu'on a reçu sur la question du profilage au sein du SPVM. Il y a une commission là-dessus, une consultation. Donc, il y a un rapport qui a été remis et la Ville et particulièrement le SPVM a élaboré un plan d'action qui sera présenté dans le cadre de cette consultation. Donc, sur cette question-là, il va y avoir beaucoup d'actions.

750 Il y a une reconnaissance qui a une existence de profilage, c'est ce qu'a montré ce rapport. Et cette reconnaissance m'amène à un plan d'action du SPVM pour lutter contre le profilage.

755 Donc, sur cette question-là c'est très, très clair qu'il va y avoir des efforts importants qui vont être déployés.

760 Sur l'autre volet de la question. Ça, c'est vraiment une question de relation de travail. C'est sûr que ce sont des comportements qui ne sont pas tolérés, qui ne sont pas conformes au code de conduite de tous les employés de la ville de Montréal. Ça, c'est pour l'ensemble de la ville.

765 Alors, je vais laisser ma collègue des ressources humaines, encore une fois vous indiquer qu'est-ce qui est fait dans ce type de cas quand il se présente.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

770 Oui. Vous parlez plus particulièrement du service de police. Je ne suis pas au courant que le service de police est plus, qu'il y a plus de racisme au service de police que dans d'autres services de la ville. Je veux affirmer que dans ces pratiques de ressources humaines, la Ville de Montréal rejette toute forme de racisme ou de discrimination. Et pour ça, le service des ressources humaines a élaboré aussi une politique de respect de la personne, et offre des formations au service de police, mais également dans toutes les unités d'affaires de la ville, tous

les employés, des formations qui sont obligatoires. Donc, il y a également toute une équipe au service de police pour faire enquête quand il y a des allégations de toute nature, y compris de racisme ou de harcèlement psychologique, ou peu importe, quand ça vient toucher l'individu.

775

Donc, il y a des actions et on est proactif. On veille à combattre ces discriminations qui sont faites, qui sont vécues par certains de nos employés.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

780

Est-ce que ça répond à votre question, Madame Laraque?

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

785

Pas tout à fait. Mais je ne sais pas si je dois la préciser ou pas?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

790

Très, très rapidement. Concernant le profilage vous voulez préciser quelque chose?

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

Non. Plus concernant le racisme dans le SPVM.

795

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Vous êtes quand même porte-parole de gens qui ne sont pas là. C'est un peu... ça pose un petit problème.

800

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

Mais c'est vous qui me dites si je peux préciser ou pas?

805

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Je vous fais confiance. Allez-y.

810

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

D'accord. Donc, moi qu'est-ce que j'ai eu c'est qu'il y a des représailles au niveau professionnel quand on fait des plaintes par rapport au racisme, puis aussi en général que ces plaintes-là ne sont pas prises au sérieux, elles sont balayées rapidement ou il y a des petites discussions rapidement, mais que le problème n'est pas réglé en tant que tel.

815

Dans le fond, qu'est-ce que je voulais dire, c'est qu'il semble que les mesures que vous avez en place actuellement que ça ne porte pas fruit. Donc, j'espère que vous allez essayer autre chose.

820

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Vous avez dit qu'il y avait des représailles?

825

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

Des représailles au niveau professionnel, dans le sens où après il y a des mauvaises relations avec les collègues, les superviseurs, les possibilités de monter sont comme rendues nulles. Donc, c'est dans ce sens-là que je dis représailles, pas des congédiements ou quoi que ce soit.

830

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

835 Et ces représailles-là sont faites à l'endroit de policiers ou d'inspecteurs ou de travailleurs sociaux à l'intérieur qui pourraient vouloir porter à l'attention du service des comportements inappropriés comme on dit?

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

840 Exactement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

845 D'accord. Je voulais être sûr que ça soit clair. Parfait. Bien, merci, Madame Laraque.

Mme DAPHNÉE LARAQUE :

Merci.

850 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

855 J'appelle maintenant monsieur Carlos Rojas, s'il est dans la salle? Manifestement, il n'y est pas encore ou il n'y est plus. Monsieur Joël Nawej. Est-ce que je prononce bien votre nom? Sinon ne vous gênez pas pour me le dire.

M. JOËL NAWEJ :

860 Non. C'est l'histoire de ma vie. Alors, bienvenue dans la réalité de la diversité, qu'on a des noms qui sont allophones. Alors, juste pour faire un aparté comme ça, j'ai juste mis mes deux prénoms. Je n'ai pas mis mon nom de famille, parce que c'est un nom quand même assez kilométrique. Juste pour vous dire qu'en termes d'aparté que je me rappelle au Cégep Édouard-

Montpetit, il y a des profs qui ne voulaient même pas lire mon nom. Ils disaient : « Toi. Ça, c'est toi, ça? » Dans une classe un peu plus homogène. Alors, j'étais vu comme étant le spot. Alors, juste pour faire un aparté comme ça.

865

Mais tout d'abord, j'aimerais vous remercier toutes les trois parties, parties dans le sens entité, mais non pas parti politique, alors les trois parties ici présentes. Et puis ma question, j'aimerais pouvoir adresser autant à l'OCPM, mais d'entendre les trois entités ici présentes.

870

Alors, moi étant de Côte-des-Neiges, j'ai grandi comme - vous voyez je le porte. J'ai grandi à Côte-des-Neiges dans un milieu où la diversité a toujours été vue comme étant une valeur ajoutée, une richesse. Et puis j'ai eu aussi le plaisir de bifurquer à Longueuil lorsque mes parents, à 14 ans, ont vécu leur rêve nord-américain d'acheter leur maison en banlieue. Et puis moi je suis de cursus en ressources humaines et ma question va comme suit:

875

Comment compte-t-on inviter au dialogue, inviter au dialogue dans ce souci de créer ce sentiment d'appartenance, d'appartenir au discours, d'appartenir à la démarche autant lors de la consultation qu'à travers la consultation en termes d'arborescence. De quelle façon compte-t-on inviter au dialogue ceux qui, selon moi, telle la ville est aux citoyens de par son rôle et sa proximité, eux sont le palier le plus en contact avec ces derniers, soit la population active et je parle, là, des recruteurs, des recruteurs en ressources humaines en entreprise.

880

Et pour rebondir avec ce que Daphnée vient de mentionner, parce qu'il y a beaucoup de discrimination que j'ai remarquée, de discrimination d'arrière-scène ou des discriminations, ce qui passe sous le tapis. Alors, de savoir de quelle façon on compte quantifier ce type de discrimination et j'explique. En ressources humaines, travaille pour une entreprise qui fait du recrutement depuis un certain nombre d'années avec un client et puis là, arrive une certaine vague de dite minorité visible. Parce que personne n'a signé pour cette étiquette-là, qui rentre dans cet univers un peu plus homogène de recrutement et puis qui arrive à cerner certaines nuances en termes d'alarme.

885

890

895 Alors, d'avoir un client qui, spécifiquement, des clients qui sont des gros comptes. Alors, on peut parler autant des clients qui sont dans des caisses ou dans des banques, qui spécifient eux-mêmes : « Je ne veux pas de noir, je ne veux pas d'Arabe. Je ne veux pas de latino. Si vous n'êtes pas contents, mon 700 000 que je vous amène par année à votre boîte, je vais le donner à la compétition. » Et puis d'avoir le gestionnaire ou la gestionnaire qui vient vous dire que : « Je sais que vous avez des principes, mais ce n'est pas vrai qu'on va perdre presque un million parce que vous avez des principes. »

900 Alors, tout ce discours qui n'est pas répertorié, qui se fait davantage dans le vestiaire, comment est-ce que, que ce soit la ville, Montréal en action, l'OCPM ou le discours général véhiculé à la population, comment est-ce qu'on peut quantifier ce type de discrimination qui se passe davantage sous le radar et qui n'est pas quantifié, mais qui a un gros bout du bâton. Alors, un client qui spécifie que lui sont conseiller financier il faut que ça soit un Québécois dit de souche, sinon il sort son un point cinq million de votre banque et puis qu'on lui donne raison. 905 Comment est-ce qu'on peut s'assurer que ces gens, ces recruteurs-là qui souvent avec une attention particulière aux recruteurs issus de la diversité qui vivent une situation de tiraillement, d'être pris entre l'arbre et l'écorce.

910 Parce que comme vous le savez bien, on ne mord pas la main qui nous nourrit. Alors, comment est-ce qu'on peut inviter ces gens à ce qu'ils se sentent à l'aise de pouvoir faire entendre leurs histoires. Parce que si vous entendiez ce que les gens en ressources humaines voient, vivent et puis ils ont des bills à payer comme on pourrait dire. Ils passent par-dessus.

915 Alors, comment est-ce qu'on peut faire en sorte que conjointement on arrive à quantifier et à créer des plateformes, que ce soit des plateformes safes pour que les gens puissent pouvoir donner leur point de vue sans peur de représailles, de perte d'emploi ou quoi que ce soit, dans le même volet que la question précédente de Daphnée Laraque.

920

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

925 Je comprends très bien votre question et je vais sûrement vous décevoir parce que, rappelez-vous que cette consultation publique a un cadre qui est celui de compétence municipale.

M. JOËL NAWÉJ :

930 Oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

935 Alors, tout ce que je pourrais dire, parce que votre question demeure sûrement hautement pertinente, c'est la réduire effectivement aux compétences municipales. La Ville, c'est-à-dire dans un programme d'accès à l'égalité, il pourrait y avoir ce qu'on appelle l'obligation contractuelle. C'est-à-dire que la Ville fait affaire avec des fournisseurs, et à ce moment-là c'est vis-à-vis ses fournisseurs qu'elle pourrait avoir une portée, soit de débusquage, si j'ose inventer le mot, soit de contrainte au niveau de l'embauche. Mais la Ville ne peut pas, n'a pas le pouvoir
940 de regarder tous les employeurs qui sont peut-être sur son territoire, et leur donner des exigences particulières.

945 Donc, si vous permettez, je reformule votre question, mais à l'intérieur des compétences de la Ville.

M. JOËL NAWÉJ :

950 Absolument.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et je demande à la Ville, en votre nom, toujours si vous le permettez?

955

M. JOËL NAWEJ :

Seulement si vous arrivez à le prononcer.

960

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Seulement si j'ai la réponse?

M. JOËL NAWEJ :

965

Si vous arrivez à prononcer mon nom.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

970

Ah bien écoutez, c'est un défi que je relèverai moi. C'est l'histoire de ma vie aussi.

M. JOËL NAWEJ :

Absolument.

975

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Alors, je ne sais pas si... je n'ose plus vous solliciter. Vous allez rester debout sur ce petit x rouge, mais effectivement vis-à-vis les fournisseurs et vous avez peut-être d'autres exemples.

980

Mais à l'intérieur des compétences de la Ville, comment est-ce qu'on peut faire?

Mme PEGGY BACHMAN :

985 Je vais peut-être commencer, puis ensuite, effectivement pour les compétences de la Ville. Mais aussi indiquer qu'on a aussi un rôle d'influence auprès de la population en générale, auprès des employeurs, auprès de tous les acteurs qui participent à la vie montréalaise et on exerce de plusieurs... Alors, même si ça sort de nos compétences, comme il s'agit de questions qui sont relatives au « Vivre ensemble à Montréal », auquel on tient énormément. On tente, en tout cas, de poser certains gestes.

990 Alors, c'est sûr que beaucoup de gestes sont posés au service de la diversité sociale notamment par nos interventions auprès d'organismes pour encourager toutes sortes d'activités liées au « Vivre ensemble » puis ma collègue Nadia Bastien pourra en donner éventuellement quelques exemples.

995 On a aussi actuellement, on travaille très fort sur une stratégie qui s'appelle « Montréal inclusive au travail » et qui vise... on a déjà commencé avec plusieurs grands employeurs de la région montréalaise, la Chambre de commerce de Montréal Métropolitain, le Conseil du patronat. Donc, des grands employeurs dans le milieu économique pour justement tenter de s'attaquer un
1000 petit peu à des biais inconscients ou conscients, mais des biais qu'on peut remarquer. En fait, nous on s'attaque au résultat qui fait en sorte qu'il n'y a pas suffisamment de représentation de la diversité, à tous les échelons, à toutes les échelles et notamment dans les grandes entreprises.

1005 Donc, on est en train de travailler là-dessus. Alors là, c'est vraiment notre pouvoir d'influence. On fait ça en collaboration aussi avec le gouvernement du Québec pour travailler sur ce qu'on appelle nous la société d'accueil. On l'aborde beaucoup sous l'angle de l'immigration, mais ça vise toute la diversité, pas seulement les immigrants. Et donc, l'idée c'est de ne pas viser justement, parce que souvent les programmes visent l'intégration des nouveaux arrivants, quand on parle des nouveaux arrivants, des immigrants, mais visent rarement des personnes qui
1010 accueillent. Donc, ceux qui sont déjà en entreprise, que ce soit les employeurs ou des collègues, et justement pour travailler sur la diversité. Alors, même si on travaille sur des formations, et

1015 cetera, on veut vraiment travailler sur la sensibilisation dans les milieux de travail avec les grands employeurs, et pour l'instant, on a une réponse extrêmement positive de ces grands employés qui sont très intéressés et qui souhaitent... Donc, ça vise vraiment à s'attaquer à des situations comme vous avez décrites.

Alors, pour l'instant c'est vraiment en utilisant notre pouvoir d'influence qu'on tente de travailler là-dessus.

1020 **M. JOËL NAWÉJ :**

1025 Oui, absolument. C'est toujours dans ce souci. C'est vraiment au-delà de la sphère uniquement de l'emploi. C'est vraiment par rapport à l'inclusion puis ce sentiment d'appartenance de faire partie de ce tissu social qui, rappelons-nous la beauté du Québec c'est la ceinture fléchée. Alors, c'est multicolore.

1030 Alors, dans ce sens-là, de faire en sorte que les gens se sentent interpellés et à l'aise de pouvoir faire part des péripéties ou des aléas qu'ils sont appelés à vivre. Alors, c'est vraiment dans ce sens-là davantage qu'en termes de juridiction de savoir que ça ne tient pas. Alors, j'aime le fait que vous mentionnez le pouvoir d'influence. Alors, d'influencer autant les employeurs, mais autant les employés qui peuvent ne pas se sentir à l'aise d'avoir à parler contre, entre guillemets, de faire état des situations qui sévissent à la même entreprise. Parce que souvent c'est le sentiment que les gens vont avoir : « Ils ne vont pas me croire. Ils vont dire que je me victimise ou que je me plains ou quoi que ce soit. » Parce que ce sont des échos qui rentrent.

1035 **Mme PEGGY BACHMAN :**

1040 Alors, sur cet aspect, peut-être pour compléter justement, sur cet aspect plus de plaintes, de comment traiter des cas comme vous décrivez. Ça, c'est plus la réponse effectivement des ressources humaines. Madame Lapointe pourrait indiquer qu'est-ce qu'on fait nous, à la Ville, dans ces mécanismes de plaintes quand des cas comme celui-là.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

Bonsoir.

1045

M. JOËL NAWAJ :

Bonsoir.

1050

Mme JOSÉE LAPOINTE :

Est-ce que je peux vous demander de reformuler votre question concernant les recruteurs plus spécifiquement. Parce que vous avez parlé de mesurer le nombre de plaintes.

1055

M. JOËL NAWAJ :

De quantifier la discrimination d'arrière-scène, de quantifier la discrimination qui entre recruteurs de la diversité ou des gens qui sont appelés à travailler en ressources humaines c'est des choses qu'on se parle. On va s'en parler après la job : « Hey, moi, tu veux savoir qu'est-ce qu'on m'a demandé de faire. » Mais qu'il n'y a personne qui se sent assez à l'aise, comme vous le voyez je suis le seul en RH ou quoi que ce soit qui s'est manifesté. Alors, il n'y en a pas beaucoup qui ont ce « guts » entre guillemets, ils ne sentent pas qu'ils ont une place dans ce discours-là. Alors, comment faire en sorte de pouvoir inviter au discours, inviter au dialogue ces gens qui voient, qui sont, selon moi, ce palier en termes de proximité, qui peuvent faire la différence entre l'inclusion de ces citoyens à la population active ou leur exclusion carrément.

1060

1065

Mme JOSÉE LAPOINTE :

Pour répondre précisément à votre question, non. On ne mesure pas toute cette pression...

1070

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

... cette arrière-scène...

1075

Mme JOSÉE LAPOINTE :

... cette pression d'arrière-scène que nos recruteurs peuvent vivre. Par contre, je trouve peut-être intéressant l'idée en groupe de codéveloppement peut-être de dédouaner ou d'avoir un discours ouvert entre recruteurs pour qu'ils en parlent librement. Je prends note de cette recommandation.

1080

M. JOËL NAWAJ :

Merci.

1085

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et je vous dirais que l'OCPM vous offre la possibilité à travers les activités contributives citoyennes de réunir des groupes et de faire acheminer donc à l'OCPM des solutions qui viennent de votre vécu, qui viennent des ensembles, des gens qui vivent la même problématique ou qui voudraient apporter une contribution. Je prends acte du pouvoir d'influence tel qu'exprimé par la Ville, parce que vous pourrez donc, au-delà même des compétences, dire « bien, pour mieux vivre ensemble, il y a cette possibilité de partager avec d'autres des solutions novatrices.

1090

1095

M. JOËL NAWAJ :

Absolument. Surtout considérant le fait que ces gens sont, selon moi, des geeks. Alors, c'est eux qui sont un peu, soit des « inclueurs », entre guillemets, ou des videurs. Alors, toi tu rentres dans le club, toi tu ne rentres pas, toi tu rentres dans le club, toi tu ne rentres pas. Alors, dans ce sens-là.

1100

Et puis j'avais spécifié, excusez-moi, si possible d'entendre les trois partis aussi par rapport à cette question.

1105

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Mais les questions sur des formations. Alors, il y a une partie qui n'a pas encore répondu. Monsieur Holness.

1110

M. BALARAMA HOLNESS :

Joël c'est un très bon ami à moi puis je pense qu'il s'est très bien exprimé et les réponses étaient très claires. J'aime bien la réponse de la Ville de Montréal qui dit : « On peut être un modèle pour le secteur privé, mais plus inclusif. » Donc, je pense bien que la Ville de Montréal a le rôle à cet égard-là et on peut influencer les autres compagnies, donc merci.

1115

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Leçon de leadership. Merci.

1120

M. JOËL NAWEJ :

Merci.

1125

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui, vous avez droit à une deuxième question.

1130

M. JOËL NAWÉJ :

S'il vous plaît, merci.

1135

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui, oui.

1140

M. JOËL NAWÉJ :

Alors, ma deuxième question est relative aux crimes haineux qui ont été, à moult reprises, mentionnés dans le document. Alors, ma question va comme suit : croyez-vous que l'historique – parce que c'est historiquement quantifié, stratifié ou quoi que ce soit, on peut penser à l'Europe. Aujourd'hui, on voit comment les choses se passent aux États-Unis et ici aussi. Croyez-vous que l'historique tendu entre lesdites forces de l'ordre et les communautés, que ce soit culturelles, que ce soit ethnoculturelles ou racisées, croyez-vous que cet historique déjà tendu, parce que si on regarde tous les livres d'histoire ou peu importe, que ce soit en Amérique du Nord, en Europe, et cetera, croyez-vous que ce sentiment-là fait en sorte que le taux de plainte qui était à 300 quelques, des plaintes déclarées, pensez-vous, croyez-vous que cet historique tendu vient museler les individus qui vivent des situations de crimes haineux, mais qui ne se sentent pas pris en charge ou considérés par les services en conséquent, que l'on parle du SPVM ou quoi que ce soit. Croyez-vous que ça fasse en sorte que les gens n'aient pas ce réflexe-là?

1145

1150

1155

Et petite parenthèse. À Côte-des-Neiges, quartier culturel, beaucoup de présence policière, pourquoi? On ne le sait pas. Je me rappelle quand on était plus jeune, il y avait une vague de vol dans l'immeuble où on vivait, et puis moi on m'avait volé, on nous avait volé notre PlayStation 1. Et puis je ne sais pas si vous vous rappelez, mais dans le temps quand les consoles sortaient ça coûtait comme mille piastres. Alors, mon père a dit : « Vous n'avez pas de cadeau de Noël pendant au moins quatre ans. » Et puis on s'est fait voler le PlayStation et puis

1160

c'était un quartier multiculturel où est-ce que les Québécois dits de souche, étaient nulle part. Et puis il y en avait un seul qui habitait au troisième étage, et lui il s'est fait voler son vélo. Et puis je me rappelle, j'avais sept ans ou huit ans. C'est des trucs comme ça qu'on ne peut pas oublier.

1165

Et puis, mon père avait appelé la police. La police est venue. Ils ont fait leur constat, ils sont allés au troisième étage voir celui qui s'était fait voler sa bicyclette. Ils ont fait le constat. Ils sont revenus une semaine plus tard, et puis mon père voit le véhicule : « Est-ce que vous avez... Monsieur, on n'a rien trouvé, et cetera. » Puis ils sortent de leur véhicule un vélo tout neuf. Et puis je me souviens, ils avaient dit : « On l'a acheté nous-mêmes de notre poche. » Puis ils l'ont donné à ce garçon dit de souche. Et puis nous, c'est là qu'on a compris, O.K. On n'est pas tous vus de la même façon.

1170

Alors, est-ce que vous pensez que cet historique – alors là, quand il y a quelque chose qui arrive, on n'appelle pas la police. Mais pourquoi je vais l'appeler si c'est moi qui va être vu comme étant le suspect numéro 1. Alors, croyez-vous que ce climat, cet historique qui est dans tous les livres ou peu importe, continue d'alimenter ce silence, cette omerta dans un certain sens. Des gens qui sont appelés à vivre des situations discriminatoires dites de profilage?

1175

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1180

Et je vais faire plus. Je vais ajouter à votre question...

M. JOËL NAWÉJ :

1185

Pour les trois partis.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1190

Non, pas les trois. Parce qu'il faut penser aux autres. Il y en a d'autres qui ont des questions.

M. JOËL NAWAJ :

Qui?

1195

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui. Parce que les questions sont longues.

1200

M. JOËL NAWAJ :

Absolument.

1205

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et j'ajoutais donc qu'à votre question, et si oui, si vous le croyez, est-ce qu'il y a des mesures qui sont prises pour contrer ça.

1210

M. JOËL NAWAJ :

Absolument. Et puis comment est-ce qu'elles sont diffusées chez les gens qui sont déjà braqués par rapport à ça...

1215

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

... on leur demande comment ils font pour améliorer les rapports dans un climat tendu. C'est ça?

1220

M. JOËL NAWAJ :

Absolument.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Alors, Madame Bachman.

1225

Mme PEGGY BACHMAN :

Oui. Alors, comme ce sont des questions très spécifiques, je vais demander à ma collègue, madame Caroline Cournoyer du SPVM de vous répondre.

1230

Mme CAROLINE COURNOYER :

Bonjour. Donc, l'unité où je travaille, la section de la prévention et de la sécurité urbaine est également l'unité où travaillent deux sergents détectives spécialisés en incidents et crimes haineux. Donc, je connais bien le sujet.

1235

Par rapport aux statistiques, on a vu en 2017 la statistique beaucoup montée. C'est notamment à cause de l'évènement survenu en janvier 2017 à Québec, qui a fait monter les signalements. Et l'année suivante, donc en 2018 c'est revenu à peu près stable, autour de 225. Donc, il y a eu somme toute depuis la création de l'équipe des incidents et des crimes haineux, ça tourne autour de 160 à 225, dépendamment des évènements. Parce qu'on est influencé par l'actualité.

1240

Ce que ça veut dire ça, ça veut dire que quand il arrive un évènement, les citoyens se sentent davantage appelés à venir en témoigner. Alors que lorsqu'il y a pas d'évènements médiatisés, qu'il n'y a pas l'appui comme par exemple l'appui de plusieurs personnes qui se manifestent, effectivement le lien de confiance avec la police peut être fragilisé.

1245

Donc, c'est pour ça que d'ailleurs l'équipe des incidents et des crimes haineux on l'a positionnée à l'intérieur d'une équipe de relations avec la communauté, parce que le travail des crimes haineux ce n'est pas seulement de rechercher les auteurs des crimes haineux, des

1250

1255 incidents haineux, mais c'est également de travailler le lien de confiance avec les communautés pour qu'ils puissent dénoncer. Par exemple, on va souvent faire des présentations, comme dans des lieux cultes où on va aller présenter dans des organismes communautaires, le soir, la fin de semaine, pour essayer d'expliquer notre travail puis essayer de créer ce lien de confiance là, qui va inciter à la dénonciation.

1260 Puis la particularité aussi du travail qu'on fait au SPVM c'est qu'on n'enquête pas seulement les crimes, mais on enquête les incidents. Donc, ce que ça veut dire, c'est que si par exemple un évènement survient qui n'est pas criminel, mais qui affecte le sentiment de sécurité des citoyens, on va faire une enquête, c'est-à-dire on va faire les mêmes gestes que si on faisait une enquête. On va téléphoner à la personne suspecte. On va aller voir les membres de la communauté. Parce que souvent quand il arrive un incident haineux ou un crime haineux ça n'affecte pas seulement la personne qui est victime, mais ça affecte aussi sa famille, ça affecte 1265 les membres de sa communauté. Et c'est plusieurs personnes qui ressentent la même chose que la personne victime.

1270 Donc, on essaie de travailler effectivement à rentrer en contact non seulement avec la personne victime, mais si elle désire, premièrement qu'on en parle. Parce qu'il faut que la victime accepte de parler de ce qu'elle vit aux autres personnes qui l'entourent. Donc, on essaie de travailler avec plusieurs personnes autour d'elle pour travailler ce sentiment-là.

Est-ce qu'on a la confiance de toutes les communautés? La réponse est non.

1275 **M. JOËL NAWÉJ :**

Non. Je confirme.

1280

Mme CAROLINE COURNOYER :

1285 Exactement. Mais notre souhait c'est de l'avoir. Notre souhait c'est d'augmenter le
signalement des crimes haineux, d'augmenter le signalement des incidents haineux. Autant un
incident haineux, comme par exemple si on injure quelqu'un sur la rue, bien ça peut avoir autant
d'impact que si par exemple on le pousse. Alors, que ce n'est pas criminel d'injurier quelqu'un.

1290 Donc, il faut travailler vraiment en ce sens et c'est important de signaler, c'est important
de nous en parler, c'est important d'aller voir le poste de quartier. On fait même de la
sensibilisation à l'intérieur des postes de quartier, notre équipe, pour dire donc aux patrouilleurs,
aux agents de quartier : « Vous devez prendre un rapport d'évènement lorsque c'est un incident
haineux, même si ce n'est pas criminel. » Parce que notre équipe est relativement récente,
1295 depuis 2016. Donc, on fait un travail aussi auprès des policiers du SPVM pour rédiger des
rapports d'évènements, même lorsque l'évènement n'est pas criminel.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1300 Merci.

M. JOËL NAWEJ :

Merci.

1305 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci, Monsieur Joël, en attendant d'avoir le nom au complet.

M. JOËL NAWEJ :

1310 Nawej.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1315 Nawej. Non, mais c'est parce que vous nous avez annoncé qu'il y en avait un troisième.

M. JOËL NAWEJ :

1320 Joël Nawej Karl Itaj. C'est ça qui demande plusieurs cartes d'assurance-maladie à la fois. Merci beaucoup. Et puis juste pour illustrer le propos par rapport à cette relation quand même assez biscornue...

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1325 Monsieur, je ne veux pas vous... il y a beaucoup de gens qui attendent. Enfin, nous avons beaucoup de listes et puis ça me fait dire que vraiment les assemblées contributives citoyennes elles peuvent être riches d'expériences comme ça et de solutions qui sont apportées. Alors, on attend que vous mettiez sur pied avec d'autres cette activité contributive citoyenne.

1330 **M. JOËL NAWEJ :**

 Merci beaucoup.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1335 J'appelle maintenant, madame Kayla Shears. Or maybe it's Kayla. Elle n'est pas là. Est-ce que madame Fatima Salazar est dans la salle? Est-ce que c'est vous, Madame? Oui. D'accord. On vous attend.

1340 Bonsoir.

Mme FATIMA SALAZAR :

1345 Bonsoir. Bien, ma question c'est, je vais la lire. Considérant le sujet, considérant le processus de dialogue engendré par la Ville et monsieur le requérant et madame la requérante...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1350 Je vais vous demander de parler plus près du micro ou de le diriger encore plus près de votre bouche, s'il vous plaît.

Mme FATIMA SALAZAR :

1355 Considérant que nous sommes conscients des problématiques ou d'une problématique qui divise et avantage d'autres, comment se fait-il que la Ville n'ait pas approché ses intellectuels – ici je parle des gens universitaires ou autres personnes expertes dans le milieu du langage ou des recherches sur la diversité – pour produire un rapport inclusif et non blessant quant au terme de minorité, quant aussi à tout ce qui a été soulevé hier concernant les questions d'immigration. Ça veut dire que vous ne prenez en compte le fait qu'il y avait des personnes racisées qui
1360 étaient déjà Québécoises et non issues de l'immigration telle quelle. Donc, les personnes de génération première, seconde et troisième.

1365 Est-ce que la Ville a connaissance des études décoloniales et des études antiracistes et comment se fait-il que comme étudiante à la maîtrise, 80% de ma revue de littérature est faite par des intellectuels québécois qui parlent de sujets et de langages inclusifs?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1370 D'accord. C'est votre première question. En aurez-vous deux?

Mme FATIMA SALAZAR :

Oui, pour le service de la SPVM, concernant ce qui a été dit.

1375

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

D'accord. Alors, je comprends que vous demandez à la Ville dans son document que vous avez lu, si elle a fait appel à des experts et vous vous étonnez de la nomenclature ou typologie d'un certain nombre de choses.

1380

M. BALARAMA HOLNESS :

Elle a aussi demandé au requérant, by the way.

1385

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Et elle a demandé également d'avoir une réponse des requérants? Non. Je n'ai pas entendu ça, Monsieur Holness.

1390

M. BALARAMA HOLNESS :

Oui, j'ai entendu ça.

1395

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Je vais lui demander, si vous me permettez. Madame Salazar, est-ce que vous voulez une intervention de monsieur Holness en réponse à votre question qui s'adresse à la Ville?

1400

Mme FATIMA SALAZAR :

1405 Oui, parce que je me demandais aussi comment ça se fait que monsieur le requérant et les groupes qui ont fait la « requérence » en tout cas, la demande, n'ont pas été consultés pour la création ou la rédaction de cet outil.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1410 Parce que c'est un document de la Ville. Mais, Madame Bachman, la deuxième partie de la question de madame Salazar c'est, est-ce que la Ville a pris en considération des études antiracistes ou anticoloniales.

Mme FATIMA SALAZAR :

1415 Décoloniales.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1420 Décoloniales, excusez-moi. Madame Bachman c'est à vous.

Mme PEGGY BACHMAN :

1425 Alors, peut-être sur la première partie, sur certains aspects de la question. Pour la terminologie utilisée, ce n'est pas la terminologie de la Ville, c'est la terminologie utilisée par Statistique Canada, par la Commission des droits de la personne. Donc, nous on reprend les termes communément utilisés par ces instances pour qu'on puisse aussi mesurer toutes les données qu'on peut présenter correspondent à ces organismes externes qui ne sont pas élaborés par la Ville elle-même sur cet aspect-là.

1430

Sur le reste, je vais laisser madame Bastien vous répondre aux autres aspects de la question.

Mme NADIA BASTIEN :

1435

En fait, ma réponse va dans ce sens-là également.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1440

Plus près du micro, Madame Bastien.

Mme NADIA BASTIEN :

1445

Étant donné que la préoccupation au niveau des termes utilisés a été amenée également hier par d'autres personnes qui ont posé des questions, mais également par les commissaires. Ce qu'on s'est engagés à essayer de fournir peut-être un lexique pour expliquer et donner les définitions exactes des termes tels qu'ils sont entendus et utilisés par la Ville conformément à ce que nous demande Statistique Canada et les lois. Donc, ça va permettre d'être certain qu'on utilise un langage commun.

1450

Mme FATIMA SALAZAR :

Est-ce que je peux?

1455

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui.

1460

Mme FATIMA SALAZAR :

1465 Mais considérant le fait que ce langage-là est blessant, puis concernant les études qui
sont fournies depuis longtemps parmi les intellectuels, je parle de tous les universitaires qui
vivent dans cette ville.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1470 Vous parlez de qui?

Mme FATIMA SALAZAR :

1475 Je peux parler de monsieur Serge Proulx, je peux parler de madame Danielle Bélanger.
Je peux parler de madame Mylène Millette. Je peux continuer la liste.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1480 Non, non, mais c'est parce que j'avais l'impression que vous aviez cité quelqu'un et je
n'avais pas entendu le nom.

Mme FATIMA SALAZAR :

1485 Ah, pardon. Mais ça, c'est plus dans la question, comment ça se fait que même si vous...
je comprends que vous prenez le discours qui est établi par le gouvernement du Canada, mais je
ne comprends pas que vous ne faites pas une réflexion supérieure à ce qui a été dit concernant
le sujet qui est justement le racisme, et discrimination systémique, sachant que termes-là sont à
même des discriminations systémiques. Comment se fait-il que cette réflexion n'a pas été
donnée au sein de votre conseil de rédaction. Puis si la réflexion n'a pas eu lieu, mais qui siège
au sein même de ce conseil de rédaction?

1490

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

C'était votre deuxième question. Qui était à la rédaction et au conseil de publication?

1495 **Mme PEGGY BACHMAN :**

En fait, la rédaction du document fourni pour la consultation a été réalisée par, en fait a été pilotée par le service de la diversité sociale de la Ville avec la collaboration de l'ensemble des services de la Ville. Chacun de ces services s'appuie sur des études, sur des données. Mais
1500 c'est sûr qu'on n'a pas mandaté des chercheurs universitaires pour élaborer ce document pour cette consultation.

Alors, on est ouvert à vos suggestions, s'il y a certaines études que vous trouvez que nous aurions dû prendre en compte et qu'on devrait prendre en compte pour la suite, bien ça va
1505 nous faire plaisir d'entendre vos suggestions.

Mais le document en tant que tel a vraiment été élaboré à l'interne par les services de la Ville.

Je vais peut-être juste faire aussi une petite parenthèse. C'est, les terminologies utilisées effectivement ne sont pas toujours consensuelles parmi les chercheurs sur plusieurs sujets, particulièrement ceux de la diversité, aussi en matière autochtone il y a plusieurs courants de pensée sur les termes utilisés. Mais c'est sûr que pour l'instant en tout cas la Ville n'a pas souhaité se positionner, faire des études exhaustives pour déterminer, par exemple que
1515 Statistique Canada n'utiliserait pas les bons termes. Alors, je pense que pour avoir un langage commun puis que tout le monde puisse avoir accès aux données pertinentes pour discuter de la question bien il fallait qu'on prenne ce qui était existant.

1520 Maintenant, si la consultation mène à une réflexion sur la terminologie utilisée par ses instances, bien on pourrait éventuellement la regarder puis se positionner. Mais jusqu'à maintenant, on n'a pas considéré que c'était le rôle de la Ville de le faire.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1525 Je vais demander à monsieur Holness de répondre à son tour.

M. BALARAMA HOLNESS :

1530 Merci pour la parole. C'est une très bonne question et quand on a lu le document de référence on a fait une demande à l'accès à l'information, parce qu'on se demandait la même question. Et on trouve que le directeur général de la ville de Montréal, Serge Lamontagne, a envoyé une lettre au service de diversité et il a dit, quote : « Cette consultation publique c'est un moment pour démontrer ou témoigner de nos efforts à l'inclusion et à l'égalité. »

1535 Donc, la raison pourquoi que tout le monde dans la salle se demande pourquoi les statistiques ne sont pas là. Comment ça se fait que quand on parle de personnes qui sont élues à l'hôtel de ville ils n'ont pas dit c'est 7 sur 103. Ils ont seulement dit le pourcentage de candidats. Pourquoi dans la déontologie policière ou pourquoi dans toutes les sphères on n'a pas ciblé et mesuré la sévérité. C'est parce qu'il y a eu une pression politique du directeur général de la ville
1540 de Montréal. Le document peut être mis public. Il a demandé que le document de référence soit un témoignage de l'inclusion. Et c'est ça qu'on a reçu. Et là, les gens se demandent, comme nous pourquoi ils n'ont pas consulté des experts. Le SPVM en ce moment consulte des experts pour analyser le data. Ce n'est certainement pas la différence de diversité ou la commission sur la sécurité publique qui peut faire ça. Ce n'est pas des experts.

1545 Donc, vous avez complètement raison. Ils ont dû consulter des experts et s'assurer de la neutralité. Une des choses qu'on a apprécié très bien, c'est que l'OCPM était neutre. Ils ont fait des préconsultations et le document de l'OCPM, contraste directement le document de

1550 référence. Parce qu'il était neutre, ils ont analysé qu'est-ce qui se passe sur le terrain et il y a une
divergence. Donc, on voit la différence entre une interjection politique qui a reçu le document de
référence, et la différence entre l'OCPM qui est neutre et impartial et le document que l'OCPM a
émis.

1555 Donc, c'est une très bonne question et je suis content que vous l'ayez posée, parce
qu'on l'a, we have it on the record.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1560 Pour préciser ce que vient de dire monsieur Holness, ce que l'OCPM a déposé sur son
site, c'est un rapport synthèse des préconsultations de cette commission dans 16
arrondissements. Ce sont des synthèses dans lesquelles nous avons rapporté sous un certain
nombre de thématiques ce que des fonctionnaires nous ont dit et ce que des groupes de la
société civile mandatée par l'arrondissement pour venir nous rencontrer ont dit. Alors, c'est de ce
document-là dont on parle, d'accord?

1565

Mme FATIMA SALAZAR :

Alors, je suggère à la Ville de peut-être penser à un engagement beaucoup plus inclusif.

1570 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

On avait compris, Madame Salazar. Oui, Habib El-Hage, allez-y.

M. HABIB EL-HAGE, commissaire :

1575

Bonjour. Je suis content de vous entendre et ce que j'entends c'est qu'il y a une certaine
insatisfaction dans le lexique, dans la façon de démontrer les choses. Vous savez, la
consultation va durer quand même jusqu'au mois de novembre. Il y aura du temps afin que vous

1580 puissiez venir et déposer un mémoire devant les commissaires. Je pense que mes collègues
seront contents de vous entendre avec un mémoire étoffé, si ça vous tente.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1585 Merci, Madame Salazar.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci. Est-ce que monsieur Deepak Awasti est dans la salle? Bonjour, Monsieur Awasti.

1590 **M. DEEPAK AWASTI :**

I think, first of all, I want to thank you for the opportunity to speak. Before I get to the topic
that I want to raise, the issue is with respect to hiring, the fact is that not all hiring is done publicly.
Most of hiring is done through internal networks. Therefore, there is ample opportunity for
1595 nepotism and for the existence of internal biases because you might know someone who knows
someone who knows someone, is a friend and therefore, you can get a job more easily through
those internal networks. And, unfortunately, this is where the problem lies.

1600 With respect to identity, because the whole topic here I think is one of the difference
between institutional and collective identity. I want to point out to you that when we talk about
systemic discrimination, a perfect example of systemic discrimination is - and I'm not pointing
fingers at anyone, but I'm giving it you as a causal example or as an example of the symptom,
not the cause.

1605 The fact that no one in the last two days that I've come here, almost no one has
answered a question that was posed in English and answered it in English, is a perfect example
of systemic bias and discrimination. Our city is not, it is bilingual, multicultural, multilingual

society. It is not only a francophone city. And I raise this as an important topic because our own society is at odds with one another.

1610

The institutional identity is francophone and that is reality. The collective mentality or the collective identity is not francophone. And we have got to address this very essential issue. The charter of Montreal, article 1 says that Montreal is a francophone city or French speaking city. In the case of Westmount, the Court of Appeal said in 2001 that that statement is merely declaratory and has no legal weight. None. And yet, every mayor since then has said repeatedly that...

1615

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1620

Est-ce que vous allez arriver à la question?

M. DEEPAK AWASTI :

Oui, oui, oui. Bien sûr. Bien sûr, Madame. Je viendrai aux questions. Je viendrai à la question. Essentially, I want to raise with you the hope and aspiration and the question is whether or not we will ever go beyond these two founding nations, these two solitudes. That in fact, we will stop with the resentment because Montreal is not about resentment, it's not about anger, it's not about anger, it's not about history. Your history is not my history. The English and the French, the battles that you've had is not my history. I don't share that history, I don't share that resentment. I don't want it. What I'm saying to you is that when you talk about Montreal, when you talk about inclusiveness, then let's talk about it from the identity of the City of Montreal. What is the identity of the City of Montreal?

1625

1630

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1635

Monsieur, je pense que nous allons avoir beaucoup de plaisir à vous entendre vous exprimer lors de l'audition de mémoire ou à travers les activités contributives.

M. DEEPAK AWASTI :

1640

Madame...

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1645

Vous permettez que je continue? Je me le permet.

M. DEEPAK AWASTI :

1650

Would you mind responding in English?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Non, non, peu importe. Ce que je veux vous dire...

1655

M. DEEPAK AWASTI :

Would you mind speaking...

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1660

Monsieur, Monsieur...

M. DEEPAK AWASTI :

1665

Would you mind responding in English?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1670

Aujourd'hui on est ici pour éclairer des gens pour qu'ils puissent apporter leur opinion dans une autre étape.

M. DEEPAK AWASTI :

1675

Madame, you do realize that you are obliged by the Charter of French language, in the article 14, to respond to a question that is posed in English, in English. Therefore, I ask...

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1680

Je vais demander à madame Ollivier qui est la présidente de l'OCPM ou à Jody Gold de répondre.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1685

I can certainly respond in English. Your propos is very pertinent, your propos is extremely interesting to us. We would ask you to present it in the right forum, which is the forum - this autumn - the forum to express your opinion.

M. DEEPAK AWASTI :

1690

Sure.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1695

Either through a written memoir only, or through a written memoir and coming to present your memoir or, you don't, you are not obliged to write a memoir, you can just come and express your opinion as you are doing now.

M. DEEPAK AWASTI :

1700

I appreciate that.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1705

But there is a protocol that we have to follow just to... you know to...

M. DEEPAK AWASTI :

I appreciate, I appreciate.

1710

Mme JUDY GOLD, commissaire :

So we invite you very very warmly to return in the right forum.

1715

M. DEEPAK AWASTI :

I appreciate it. But my sole question is: my hope is, I hope that the City of Montreal will now be transformed. My question is: whether in fact the city is willing to be transformed? Whether it's willing to go beyond the old battles? Whether it's willing to discuss what is the new culture, what is the new identity of Montreal? The new identity of Montreal is not the old two solitudes in two nations theses. That is dead and gone. That's not Montreal.

1720

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Alors, c'est votre statement, Monsieur. Ce n'est pas une question. Merci.

1725

M. DEEPAK AWASTI :

1730

Mais j'ai posé la question, Madame. Êtes-vous prête, êtes-vous prête à transformer la Ville de Montréal ou l'Île de Montréal et reconnaître un peu... l'Île de Montréal est bilingue et demander au gouvernement du Québec qu'on doit recevoir le statut bilingue pour l'Île de Montréal, premièrement.

1735

Deuxièmement, que l'article 1 de la charte de Montréal soit changé pour bien réfléchir la réalité de Montréal. Parce que c'est une imposition, c'était imposé par le gouvernement du Québec et ce n'est pas acceptable, c'est inacceptable.

1740

Mme JUDY GOLD, commissaire :

If I can just add that once again, I don't need to sound too technical, but if you come back, the exchange will be only between you and between us. We will be able to talk in greater detail about what you're talking about. I don't think if we direct your question, if I may, to the City of Montreal, I think he'd be rather difficult for them to answer at this point.

1745

M. DEEPAK AWASTI :

Thank you.

1750

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Parfait. Alors, maintenant est-ce que madame Véronique Célestin est dans la salle? Est-ce que madame Lynda Khelil est dans la salle? Elle était là hier. Est-ce que madame Aissatou Balde est dans la salle? Bonsoir.

1755

Mme AISSATOU BALDE :

1760

Bonsoir. Alors, je n'étais pas présente hier. Bonsoir, je m'appelle Aissatou Balde. Donc, je ne sais pas si cette question a déjà été posée, mais moi je suis issue de l'immigration et dès mon arrivée au Québec, à Montréal, nous avons toujours vécu au sein des logements sociaux. Et c'est notamment à travers ces logements-là que moi personnellement j'ai fait mes rencontres avec l'expérience du racisme et de la violence systémique, pardon, de la discrimination systémique.

1765

1770

Donc, ces expériences se sont faites notamment à travers des traitements discriminatoires au fil des années. Souvent, nous avons eu à faire face à des situations où nous demandions, par exemple des réparations importantes et urgentes, et nous recevions des réponses telles que : « Vous souhaitez seulement embellir votre logement. » Ou encore, des semblants de raccrocher le téléphone carrément. Donc, on n'était pas reçu à ce niveau-là et on considérait ça comme étant de la discrimination.

1775

Donc, au-delà de ça, ce sont les traitements indignes surtout dont nous avons eu à faire face lorsque nous entrons en contact avec les employés de la ville, les employés de l'Office municipal d'habitation qui entraînent chez nous, qui ne respectaient pas du tout les locataires, nous parlent comme des gens qui n'ont pas d'éducation, viennent avec des préjugés et des stéréotypes. Et vraiment, nous abordent comme étant des gens qui n'ont pas de valeur inhérente, de dignité intrinsèque et qui voilà, sont remplis de préjugés finalement.

1780

1785

Donc, devant ses enfants par exemple, ma mère s'est fait dire des choses comme quoi on ne va pas réparer si vous ne faites pas le ménage, si c'est sale. Alors, que pourtant ce n'était pas nécessairement le cas. Voilà, c'est ça, utiliser des vocabulaires vraiment réducteurs et voire racistes parfois. J'ai entendu même autour d'un souper politique, un attaché dire que, exprimer

son dégoût finalement pour les gens vivants dans les logements sociaux lorsqu'il faisait du porte-à-porte, sachant que moi-même je faisais partie de ces groupes de locataires.

1790 Bien que je sois consciente que ce n'est pas la généralité des employés qui ont cette attitude dans ce secteur plus précisément, vraiment dans la même logique que madame Laraque, je pense qu'il y a comme une certaine culture de racisme et un manque d'impunité à ce niveau-là. C'est une discrimination d'arrière-scène comme Joël le disait. Et donc, les gens à mon avis qui vivent dans ces logements sociaux-là, ressentent un vrai sentiment d'injustice et de frustration quant à ces types de traitement et pour plusieurs raisons nous nous sentons vraiment
1795 démunis face à ça. Parce que nous-mêmes on se réduit par exemple au fait qu'on est pauvre et que finalement on n'a pas notre mot à dire, parce que ce sont les conditions finalement.

1800 Donc, même les lettres de plaintes que moi-même j'ai essayé de faire n'ont pas eu beaucoup d'effet. Ils ne suffisent pas. Justement, on se réduit à notre code postal, à nos conditions socioéconomiques et nous nous soumettons à notre sort de locataires sociaux, comme quoi nos conditions justifient ce type de traitement là, et que nous ne méritons pas notre dignité.

1805 Donc, ma question est, comment expliquer cela? Bien, en fait j'ai la réponse. À mon avis parce qu'on prend ça à la légère. Plus précisément, comment arrêter de prendre ça à la légère finalement et assurer que ces agents et employés de la ville, plus précisément dans le secteur de l'Office municipal soient conscients des préjugés et stéréotypes qu'ils portent dans le cadre de leur fonction et du fait que certains de leurs comportements et approches peuvent être réducteurs, voire discriminatoires à l'encontre des personnes issues de la diversité culturelle.

1810 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1815 Merci beaucoup pour votre question, Madame Balde. C'est très clair. Madame Bachman, c'est à vous.

Mme PEGGY BACHMAN :

1820

Merci. Alors, ce que vous décrivez comme expérience est totalement contraire à toutes les valeurs que n'importe quel employé de la ville doit suivre. C'est contraire au code de conduite, c'est contraire à nos politiques internes de toutes les façons. Alors, merci de votre témoignage, parce que je pense que c'est une consultation qui est aussi, qui sert aussi à ça, à faire valoir peut-être des points de vue qu'on entend moins ou pas souvent.

1825

Maintenant, ce que vous décrivez particulièrement dans les HLM c'est l'Office municipal d'habitation de Montréal. Peut-être, je demanderais juste à ma collègue au service des ressources humaines savoir si nos codes, nos valeurs et tous nos outils à la ville s'appliquent ou pas à l'Office municipal. J'avoue que c'est... Je vois que tu dis non, Josée. Mais encore une fois, ce n'est pas parce que ça ne s'applique pas nos codes à nous qu'on n'a pas un devoir dans ce cas-ci d'influence, puisque ce sont nos partenaires avec qui on travaille régulièrement. Alors ce genre de témoignage, c'est sûr qu'on les entend puis on va les faire cheminer auprès de l'Office municipal d'habitation.

1830

1835

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Vous ne souhaitez pas demander la parole à madame Laferrière?

1840

Mme PEGGY BACHMAN :

Je ne sais pas s'il y a quelque chose à ajouter. Si ça ne s'applique pas à l'Office municipal.

1845

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Ça ne s'applique... On comprend. Oui, allez-y. Venez donc, Madame Laferrière.

Mme SUZANNE LAFERRIÈRE :

1850

Alors, je pense que c'est important de... Je vais reprendre ce que madame Bachman a dit. Ce sont des comportements qui sont pas acceptables. Donc, on va certainement relayer le sens de votre témoignage à nos répondants à l'Office municipal.

1855

Il faut préciser que l'Office municipal c'est une société hybride qui est, en fait on l'appelle une société paramunicipale, mais dans les faits elle relève de la réglementation et des lois de la société d'habitation du Québec. Ça fait partie des offices municipaux qui existent à travers tout le Québec. Mais la Ville est associée, parce qu'on nomme une partie des administrateurs. On est aussi associé parce qu'on participe, en fait financièrement à une partie du coût de financement, du coût d'opération de l'Office.

1860

Donc, l'Office municipal ne relève pas directement de la Ville, mais elle rend des comptes. À chaque année il y a un rapport qui est déposé. Donc, la Ville peut poser des questions. La Ville peut exercer un suivi, peut même demander certaines précisions à l'Office. Donc, même si on n'est pas actuellement en position de répondre au nom de l'Office, je pense que le corridor de renseignement va se rendre à l'Office. Ça fait que c'est pour dire que c'est donc une entité administrative qui est distincte, mais avec laquelle on travaille beaucoup.

1865

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1870

Merci, Madame Laferrière. Je vais passer la parole à mon collègue, Jean-François Thuot.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1875

Merci. Madame Laferrière, vous avez souligné un peu la situation particulière de l'Office municipal d'habitation, une entité administrative distincte. Ce qui m'amène à vous poser la question suivante, puis elle concerne l'organisme, l'Office municipal, mais peut-être aussi les autres organismes qui ont un statut similaire, paramunicipal ou autres.

1880 Étant donné que la Ville, comme vous l'avez affirmé, madame Bachman, a des énoncés assez clairs sur ce qui est admis comme comportement de la part des employés, et cetera, et cetera. Comment la Ville s'assure-t-elle ou peut-elle s'assurer qu'il y a une cohérence entre le discours porté par la Ville et les agissements d'entités administratives? Comment s'assurer que
1885 cette cohérence-là, au-delà de la cohérence administrative, qu'il y a un partage de valeur, de préoccupations et que les mécanismes sont en place et fonctionnent pour éviter ce genre de situation telle qu'évoquée par la personne qui vient de nous poser cette question-là? Alors, voilà.

Et peut-être en sous-question, s'agissant de l'Office municipal d'habitation, on voit là qu'il y a une coexistence entre la Ville de Montréal et le gouvernement du Québec. Cela étant dit, je
1890 serais curieux de savoir, est-ce que la composition du conseil d'administration de l'Office est, disons représentative de la diversité qu'on retrouve dans la population montréalaise?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1895 O.K. Il y a deux questions dirigées vers madame Bachman ou madame Laferrière?

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1900 Les deux.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Les deux peuvent y répondre.

1905 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Selon leur confort à répondre.

1910 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1915 O.K. D'abord, une question sur la cohérence dans les agissements envers les autres entités que vous avez sous votre juridiction ou comme partenaire. La cohérence donc des valeurs, appelons ça comme ça pour le moment. Et concernant spécifiquement l'Office municipale d'habitation, qu'en est-il de la représentativité au sein de leur CA?

Mme PEGGY BACHMAN :

1920 Alors, je vais répondre sur la première partie de la question, et pour la deuxième partie, ça sera ma collègue, madame Laferrière.

1925 Sur la cohérence, ça, c'est sûr que là, on est dans des mécanismes qui dépendent vraiment de chaque organisme. C'est sûr que quand, comme à l'Office municipale d'habitation, on a des représentants de la ville qui siègent au conseil d'administration, bien c'est sûr qu'on a un pouvoir d'influence qui est grand, surtout quand on compose la majorité du conseil d'administration. Alors, on peut tout simplement exiger, demander à nos représentants sur le conseil d'administration d'exiger à l'organisme le respect de certaines valeurs, d'adoption de certains codes, l'application dans leur pratique, de pratiques que nous on prône à la Ville. Alors ça, c'est quelque chose qu'on peut faire dans ce genre d'organisme.

1930 Quand on n'est pas sur le conseil d'administration, mettons c'est des organismes un petit peu plus lointains de la ville, mais par contre qu'on finance ou qu'on a des ententes, là aussi on a toujours un pouvoir d'influence. Parce que dans une entente de financement, on peut avoir des exigences autres qui rendent le financement conditionnel au respect de ces exigences.

1935

Donc ça, c'est des moyens qu'on utilise de façon régulière avec des organismes avec lesquels on fait affaire, qui sont nos partenaires ou qu'on finance.

1940 Sur la composition du conseil d'administration de l'OMH, j'avoue que je ne la connais pas par cœur. Je suis sûr que madame Laferrière en sait plus que moi là-dessus.

Mme SUZANNE LAFERRIÈRE :

1945 Peut-être pas par cœur, mais... Alors, le conseil d'administration de l'Office municipal d'habitation il est en partie nommé par la Ville de Montréal, en partie nommé par le gouvernement du Québec, et il y a une composante élue par les locataires. Donc, on pourra déposer à la commission les sommaires décisionnels qui ont permis de nommer des administrateurs à l'Office municipal. Vous allez voir que depuis plusieurs années, il y a systématiquement une présence de gens qui sont de la diversité et des efforts délibérés.

1950 D'ailleurs, cette année il y a eu deux nominations, des postes étaient devenus vacants. Donc, remplacement de personnes au poste d'administrateur et les personnes qui ont été retenues, elles ont été retenues après un travail avec Concertation Montréal pour s'assurer justement que ça soit des personnes de la diversité.

1955 Donc, on va déposer les nominations des derniers cycles de nomination, pour que vous puissiez voir la place que ça occupait dans les nominations à l'Office municipal d'habitation.

1960 Du côté des locataires, évidemment les sièges qui sont occupés par les représentants des locataires, ça se fait au terme d'un processus électoral. Donc, ça reflète les dynamiques à l'interne, au sein des groupes de locataires, des associations de locataires. Donc ça aussi, c'est des... Dans les documents qu'on vous fera parvenir, il y aura une mention, la liste complète des administrateurs de l'Office pour que vous puissiez avoir l'information complète.

Mme AISSATOU BALDE :

1965

Avez-vous une certaine composante jeunesse au sein de ce CA?

Mme SUZANNE LAFERRIÈRE :

1970

Écoutez, de mémoire il y a eu des efforts pour s'assurer qu'il y ait des représentants d'organismes jeunesse, et je ne peux pas m'aventurer plus, je pense. Quand on vous déposera auprès de la commission les documents, ça sera indiqué si les personnes retenues avaient été suggérées ou avaient été recrutées dans des réseaux jeunesse. Mais il y a eu des efforts

1975

effectivement, mais je ne serai pas en mesure d'en témoigner de façon précise ce soir.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci beaucoup, Madame Laferrière.

1980

Mme PEGGY BACHMAN :

Excusez-moi, peut-être pour compléter.

1985

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui, allez-y, Madame Bachman, rapidement.

Mme PEGGY BACHMAN :

1990

Tout simplement, allez voir en ligne. Alors, on va vous envoyer l'information parce qu'en ligne c'est difficile, il n'y a pas les photos de tout le monde. Il n'y a pas la description du pedigree de chaque personne. Donc, je ne peux pas vous dire ni l'âge ni l'origine de chacune des personnes. Donc, on va demander à l'OMH de nous fournir un peu plus précisément comment ces personnes-là ont été nommées et qui elles représentent.

1995

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2000

Merci beaucoup pour vos questions, Madame Balde.

Mme AISSATOU BALDE :

2005

Merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2010

Bonjour. Est-ce que monsieur Marc Il Réjouis est dans la salle? Ah! Fausse bonne nouvelle. Alors, monsieur Mathieu Marcoux. On en a perdu depuis hier.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2015

On n'avait pas trop le choix. On aurait été ici jusqu'à minuit et demi. Il y avait 27 personnes qui attendaient de parler hier.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2020

Monsieur Prince Kerr.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Ça serait dans mes listes à moi?

2025

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2030

Oui. Madame Elvira Rwasamanzi. Elle n'est pas là. Vous la connaissez. Madame Raven Spiratos. Vous connaissez tout le monde! Est-ce que, j'ai un monsieur, êtes-vous prenante. Monsieur Bienne Blémur. Bonsoir.

2035

M. BIENNE BLÉMUR :

Bonsoir, Mesdames, bonsoir, Messieurs. Disons que c'est la deuxième fois que j'assiste à vos audiences publiques. La première fois c'était les audiences publiques sur l'avenir du Parc Jean-Drapeau. Et ma première question c'est, est-ce que le code de conduite et tous les beaux principes que j'ai entendus hier, s'appliquent à une société paramunicipale comme le parc Jean-Drapeau? C'est ma première question.

2040

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2045

Quand vous parlez de code de conduite, vous voulez dire, Monsieur Blémur, les valeurs dont la Ville parle dans son document?

M. BIENNE BLÉMUR :

2050

Le code de conduite de la Ville de Montréal qui relève en fait du contrôleur général et tous les programmes comme « Vivre ensemble », le tolérance zéro au niveau du racisme, toutes ces choses-là. Est-ce que ça s'applique à une société paramunicipale comme le parc Jean-Drapeau?

2055

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Question claire, merci. Madame Bachman.

Mme PEGGY BACHMAN :

2060

Je vais laisser madame Lapointe répondre à cette question.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2065

Un micro s'en vient vers vous.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

2070

Bonsoir.

M. BIENNE BLÉMUR :

Bonsoir.

2075

Mme JOSÉE LAPOINTE :

Alors, toutes les politiques, les valeurs dont on a parlé ce soir s'appliquent aux employés de la Ville de Montréal, et les employés du parc Jean-Drapeau ne sont pas des employés de la Ville de Montréal. Donc, ils ont leur propre politique, leur propre programme RH.

2080

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Leur propre quoi?

2085

Mme JOSÉE LAPOINTE :

Leur propre programme de ressources humaines.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2090

De ressources humaines.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

2095

Pardon. J'ai employé l'acronyme RH.

M. BIENNE BLÉMUR :

2100

Moi ce que j'ai appris du contrôleur général, c'est qu'il y avait certaines personnes au parc Jean-Drapeau qui étaient engagées par la Ville de Montréal dont la directrice des ressources humaines, le directeur général du parc Jean-Drapeau, le conseil d'administration était nommé par la Ville de Montréal?

Mme JOSÉE LAPOINTE :

2105

C'est vrai qu'il existe des prêts de service, des prêts d'employés, et c'est vrai qu'il y a des gens qui étaient initialement embauchés par la Ville, qui ont été prêtés par les instances au parc Jean-Drapeau.

2110

M. BIENNE BLÉMUR :

Donc, ils sont assujettis aux règles de la Ville?

Mme JOSÉE LAPOINTE :

2115

Aux conditions de travail, oui. Mais ils ont leur propre politique. Mais je ne peux pas m'avancer plus que ce que je vous dis ce soir.

M. BIENNE BLÉMUR :

2120

Parfait.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2125

Le sens de votre question, Monsieur Blémur, c'est quoi?

M. BIENNE BLÉMUR :

2130

Je ne veux pas faire un grand débat, mais moi j'ai déposé un mémoire qui s'appelle « Voir juste » et qui était en contrepied avec le document de travail que le parc Jean-Drapeau avait préparé et qui s'appelait « Voir grand ». Alors, moi j'ai assisté à toutes sortes de choses dans mon cadre de travail et je pense qu'avant de voir grand, il faut voir juste. Et j'ai lu le rapport final du parc Jean-Drapeau, et je suis extrêmement surpris qu'il n'y ait pas une ligne, mais vraiment pas une trace de l'intervention, mais en même temps je comprends. Mais maintenant qu'on a une audience publique spécifiquement sur le sujet que j'ai abordé à l'audience publique du parc Jean-Drapeau, je veux savoir, ma première question, je voulais savoir avant de poursuivre mon intervention si le parc Jean-Drapeau était assujéti aux règles. Compte tenu du fait qu'il y a des personnes qui proviennent de la Ville de Montréal, compte tenu du fait que le conseil d'administration est composé par des gens nommés par la Ville, et compte tenu du fait aussi que le budget de fonctionnement du parc Jean-Drapeau vient de la Ville de Montréal. Mais c'est ma première question, pour savoir exactement comment je vais orienter la seconde.

2135

2140

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2145 Je crois que les gens de la Ville ont tenté de répondre au meilleur de leur connaissance pour les personnes qui sont ici ce soir.

M. BIENNE BLÉMUR :

2150 O.K. Je vais poser ma deuxième question. Moi, j'ai 14 ans d'université, je travaille dans le milieu culturel. Je suis gréeur, je travaille dans les hauteurs. J'installe tout le matériel nécessaire pour permettre au son, à l'éclairage, à la vidéo de monter. Je suis connu dans mon milieu. Je suis respecté. Je n'ai jamais rien eu, pas un iota de travers avec quelque employeur
2155 que ce soit et j'en ai, en tout, environ 17 différents dont le parc Jean-Drapeau. Au parc Jean-Drapeau j'ai fait tous les événements internationaux l'été comme l'hiver depuis 18 ans.

Il y a trois ans je suis venu pour faire ma deuxième semaine de travail sur un montage, un événement international, et on m'a dit : « Tu n'es plus chef. Tu t'en vas dans un camion. J'ai
2160 dit : Comment ça, je ne suis pas préposé aux camions. Il dit : C'est comme ça ou tu t'en vas chez vous. J'ai dit : O.K. » Je suis allé dans le camion, je suis allé dans le camion et pendant le cours de mon travail il est arrivé un incident. Je me suis fait hurler après et on m'a dit : « Fais attention crisse de nègre. » Devant à peu près une dizaine de personnes. J'ai demandé à l'employeur d'intervenir, il a refusé. Il m'a dit : « Bien, voyons, Bienne, ce n'est pas si grave que ça se faire
2165 traiter de crisse de nègre. Ce n'est pas pire que de se faire rire de sa calvitie. » Ça a été à peu près ça son intervention. J'ai été obligé de déposer un grief.

Onze mois plus tard, il y a eu une entente hors cour devant un arbitre. On a reconnu qu'il y avait eu des problèmes de gestion, que j'avais été victime de propos racistes, d'isolement et
2170 d'exclusion. Et il y a eu une entente et on m'a versé – puis ça, c'est public – on m'a versé dans les cinq chiffres en dommages moraux. Et l'entente n'a pas été appliquée, parce qu'il y avait des normes, il y avait une entente, des clauses normatives. Elles n'ont pas été appliquées. Ce qui a fait que ça a retardé mon retour au parc. Et il a fallu aller à la Cour supérieure pour demander une homologation de l'entente. Et après ça, je suis revenu travailler par exemple la première

2175 semaine il me manquait 650 \$ sur ma paye. Il a fallu que je coure pendant deux mois. J'ai eu aucune explication pourquoi il me manquait 650 \$. On m'a envoyé ma paye par la poste au bout de deux mois sans aucune explication.

2180 Puis la cerise sur le sundae, c'est que la personne qui m'a traité de crisse de nègre elle était chef d'équipe. Elle est devenue chef machiniste de l'ensemble du site. Ce qui fait que j'ai été obligé de travailler sous ses ordres. J'ai refusé, parce que la personne ne s'est jamais excusée. J'ai dit : « Moi je ne suis pas un nègre, je ne suis pas un esclave. J'accepte de travailler sous l'autorité de qui que ce soit, mais à condition que je ressente que j'ai du respect pour cette

2185 contrôleur général, j'ai fourni une soixantaine de documents. J'ai écrit à la Ville de Montréal, personne ne m'a répondu. Moi je refuse de travailler sous l'autorité de ce gars-là, c'est terminé. Et je ne travaille plus depuis le 24 juillet 2018. Évidemment, c'est devant les tribunaux, mais ça peut prendre 10 ans, parce que moi je n'ai pas les moyens que le parc Jean-Drapeau a et ils se battent avec les deniers publiques. On a posé des questions là-dessus, on a eu aucune réponse.

2190 Alors, moi ma question, comment, je veux savoir même pour la Ville de Montréal, parce que moi dans toutes mes démarches puis dans ma recherche de jurisprudence puis tout ça, je suis tombé sur plein de cas à la Ville de Montréal ou même il y a des municipalités qui ont été condamnées deux fois, trois fois pour la même personne, pour harcèlement puis tout ça. Moi je

2195 veux essayer de comprendre, parce que c'est bien beau dire : « Ah oui, on a des programmes, on a tout ci, on a tout ça. »

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2200 Spécifiez votre question, Monsieur Blémur.

M. BIENNE BLÉMUR :

2205 Oui, j'y viens, j'arrive. Ma question c'est, qu'est-ce qui justifie que la Ville de Montréal s'engage dans un jusqu'au-boutisme dans une procédure quand elle le sait de toute façon, même si elle gagne, les faits font que la chose est arrivée, puis la chose reste inacceptable. Et même si par des technicalités juridiques, ils arrivent à s'en sortir, il reste que la chose elle est arrivée. Je veux juste amener un petit exemple qui n'est pas le mien.

2210 Il y a deux semaines je suis allé à la Cour suprême écouter une audience d'une femme qui s'est fait arrêter dans le métro parce qu'elle a refusé de tenir la rampe. Puis elle a gagné à la Cour municipale, ils ont éliminé les billets, mais la STM a refusé de s'excuser. Puis ils ont décidé de se battre jusqu'en Cour suprême. Là, on attend la décision.

2215 Moi je pose la question, qu'est-ce qui fait que devant une aberration la Ville va quand même aller jusqu'au-boutisme? C'est ça ma question. Parce que là, on n'est plus dans le cadre du vivre ensemble.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2220 D'accord. On est dans l'approche des règlements de grief et ce que vous dénoncez et mettez de l'avant c'est ce que vous semble une culture de jusqu'au-boutisme déplacée et...

M. BIENNE BLÉMUR :

2225 Je veux juste préciser qu'il y avait trois personnes de minorité visible au parc Jean-Drapeau. J'ai une collègue qui s'est suicidée et avant son suicide elle s'est fait dire qu'elle devrait aller se suicider. Puis après son suicide, la même personne a dit en nommant cette personne-là : « Elle est bien où elle est. » Tout ça, ça a été dénoncé par écrit et il n'y a jamais eu d'enquête.

2230 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

O.K.

M. BIENNE BLÉMUR :

2235

Et j'ai un autre collègue de travail qui lui a été exclu depuis un an et demi, qui est d'origine martiniquaise, puis lui il est exclu depuis un an et demi de toutes activités au parc Jean-Drapeau sans aucune raison.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2240

O.K. Alors, on va essayer d'avoir un peu d'éclaircissement si c'est possible là-dessus.

M. BIENNE BLÉMUR :

2245

Alors, la question c'est, je me demande est-ce que le parc Jean-Drapeau c'est un royaume? Est-ce qu'ils sont au-dessus des lois puis au-dessus de tout? C'est ça ma question.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2250

Madame Bachman et peut-être quelqu'un de vos experts.

Mme PEGGY BACHMAN :

2255

En fait, moi je peux vous parler effectivement de nos politiques à la Ville de Montréal, mais je ne peux pas parler effectivement pour les autres organismes qui ne relèvent pas de...

M. BIENNE BLÉMUR :

2260

Bien, c'est problématique. Parce qu'il n'y a personne qui peut parler de ça.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

... là, vous me parlez à moi...

2265 **M. BIENNE BLÉMUR :**

... c'est comme s'ils étaient dans un royaume.

2270 **Mme PEGGY BACHMAN :**

Si vous me laissez finir, par contre, ce que je peux m'engager à faire, comme je l'ai fait pour l'OMH, c'est de relayer puis d'aller poser des questions au Parc Jean-Drapeau qui est une société paramunicipale. Mais je ne peux pas vous dire, je ne peux pas porter un jugement sur leur pratique puisque je ne les connais pas, mais je vais aller poser des questions puis je vous entends aujourd'hui. Vous nous témoigner d'une expérience.

2275

Alors, en ce qui concerne la Ville, là aussi on n'a pas pour pratique, à ma connaissance, de poursuivre des personnes qui auraient dénoncé des situations de racisme ou de harcèlement. Ce que vous décrivez ce sont des situations de harcèlement. Au contraire, on a, au service des ressources humaines une direction qui est spécifiquement dédiée aux interventions en matière de respect des droits de la personne. Donc, on est plutôt à l'inverse. On intervient pour faire cesser toutes situations de harcèlement qui nous est relayées, qui est dénoncées. Donc ça, c'est nos pratiques internes à la Ville.

2280

Donc, je ne peux pas, en tout cas à ma connaissance il n'y a aucune pratique à la Ville qui est, au contraire de contester des dénonciations de harcèlement. On va plutôt à l'inverse. On agit puis la consigne qui est donnée à tous les gestionnaires, c'est d'intervenir immédiatement quand il y a une situation de harcèlement qui est dénoncée auprès de n'importe quel gestionnaire à la Ville.

2285

2290

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2295

Question d'éclaircissement, Madame Bachman. Est-ce que l'ombudsman qui est, je crois, une ombudswomen, a juridiction sur des plaintes qui viendraient de la société Jean-Drapeau?

2300

Mme PEGGY BACHMAN :

C'est une excellente question. Je regarde mes collègues pour savoir si quelqu'un...

2305

M. BIENNE BLÉMUR :

... moi on m'a répondu que non, mais on m'a dit que le contrôleur général lui il avait juridiction. Parce qu'il y avait des employés qui étaient au parc, qui étaient sous...

2310

Mme PEGGY BACHMAN :

Alors, si ce sont des employés de la Ville, oui. Effectivement le contrôleur a juridiction sur les employés de la Ville et probablement que l'ombudsman doit pouvoir intervenir si ce sont des employés de la Ville. Mais l'ombudsman intervient plus...

2315

M. BIENNE BLÉMUR :

... ce que je sais, c'est que l'enquête du contrôleur général est terminée depuis à peu près deux mois, et ça fait deux mois que je laisse des messages et je n'ai même pas de retour d'appel.

2320

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

O.K. On va passer la parole, Monsieur Blémur, si vous l'acceptez à monsieur Holness qui voudrait donner son avis sur votre témoignage.

2325 **M. BIENNE BLÉMUR :**

Parfait.

2330 **M. BALARAMA HOLNESS :**

Donc, bonjour. Ça va être un avis juridique. Votre cas n'est pas unique. Votre cas s'insère dans un contexte de racisme systémique à plusieurs niveaux et je ne rentrerai pas dans tous les niveaux, parce que le temps presse. Mais je vous dirais que vous regarderez le cas *Tanisma contre la Ville de Montréal*.

2335 **M. BIENNE BLÉMUR :**

C'est mon avocat qui a défendu cette cause-là.

2340 **M. BALARAMA HOLNESS :**

2345 Excellent. Donc, ça va directement en divergence ce que la Ville de Montréal vient juste de dire, parce que ce n'est juste pas vrai. La Ville de Montréal a dépensé des centaines de milliers de dollars contre Tanisma. Ça a pris dix ans et c'est allé jusqu'à la Cour supérieure du Québec et finalement il a gagné. C'était un urbaniste qui travaillait pour la Ville de Montréal. Il a vu tout le monde autour de lui d'avoir des promotions. La Ville de Montréal savait qu'est-ce qu'il faisait à monsieur Tanisma. Mais ça a pris dix ans et plus de 150 000. Et je vous dirais c'est la même chose en ce moment with the class action lawsuit against the STM.

2350 Ils vont mettre des avocats aux frontières devant des personnes qui n'ont pas les recours et là, ça vient du contexte d'accès à la justice. Donc, la Ville de Montréal, on aimerait bien que,

2355 on est ici pour trouver des solutions. Quand on a des enjeux comme dans votre cas, est-ce qu'on doit avoir une assurance civile de la Ville de Montréal pour vous donner compensation? C'est ça qu'on aimerait savoir. Maintenant, on a la Régie d'assurance du Québec, mais d'avoir une assurance civile de Montréal qui va vous assurer, qui va vous payer des dommages compensatoires. Parce que la Ville de Montréal va toujours aller au-delà. Et ce n'est pas juste le parc Jean-Drapeau.

2360 La Ville de Montréal a volé de la propriété intellectuelle. T'sais, les balançoires qu'on faisait durant l'hiver, the city of Montreal stole the intellectual property. They tried to take it and go to Europe and...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2365 Monsieur Holness, je pense qu'on va faire attention aux accusations.

M. BALARAMA HOLNESS :

2370 Ce n'est pas des accusations. Ça, écoutez, c'est une analyse juridique, c'est allé en Cour supérieure. Les gens de Place des Arts ont pris l'intellectualité, intellectual property from this person, ils ont mis 100 000 \$ dans le cas, et finalement, l'architecte a gagné. Ce n'est pas des opinions, c'est juridique. Et la Ville de Montréal met des juristes et des centaines de milliers devant ces cas-là. Donc, oui c'est excellent d'avoir des recommandations. On est une ville inclusive, mais chaque fois que quelqu'un comme vous soulève cette crainte-là, c'est les avocats
2375 contre vous et là, vous vous trouvez sans emploi.

M. BIENNE BLÉMUR :

2380 Et voilà, c'était le sens de mon intervention. Mais moi la question que je pose c'est, comment on peut mesurer la bonne foi de la Ville de Montréal quand des choses comme ça peuvent arriver et que le combat il est complètement inégal.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2385 Je vais vous encourager donc à venir déposer un mémoire.

M. BIENNE BLÉMUR :

2390 Ça va être le deuxième. Oui, certainement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2395 C'est peut-être une habitude que vous allez prendre parce que vous avez tellement aimé...

M. BIENNE BLÉMUR :

2400 Madame, ça fait trois ans que j'écris sur le sujet.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

2405 D'accord. On va clore la discussion sur votre intervention ce soir, mais merci beaucoup de l'avoir portée à notre attention.

M. BIENNE BLÉMUR :

2410 C'est juste que je n'ai pas eu les réponses que j'attendais.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui. C'est des choses qui arrivent.

2415 **Mme PEGGY BACHMAN :**

On a peut-être une petite précision.

2420 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui, allez-y, Madame Bachman, rapidement.

Mme NADIA BASTIEN :

2425 En fait, c'était par rapport à vos demandes par rapport au mandat de l'ombudsman et la juridiction, si elle allait jusqu'aux sociétés paramunicipales, et nous venons de vérifier. Oui, l'ombudsman peut recevoir des plaintes pour des demandes relativement aux sociétés paramunicipales.

2430 **M. BIENNE BLÉMUR :**

Quand j'ai appelé ils m'ont dit que non.

2435 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Alors, vous avez une autre information à partir de maintenant.

M. BIENNE BLÉMUR :

2440 D'accord. Merci.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci beaucoup. Merci, Monsieur Blémur.

2445

M. BIENNE BLÉMUR :

Merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2450

Écoutez, il est 9 h 10, nous voulons aller jusqu'à 10 heures. Il reste actuellement neuf personnes dont je ne suis pas sûre qu'elles soient dans la salle. Mais il reste neuf noms. Donc, on va essayer d'accélérer pour permettre à tout le monde de pouvoir s'exprimer ce soir. Monsieur David Archer est-il dans la salle? Monsieur Jone Cadet? Ça va aller plus vite qu'on pensait. Monsieur Christian Bergeron? Monsieur Phillip Delly? Monsieur Gregg Rowe? Et celui dont je suis sûre qu'il est dans la salle, Monsieur Balarama Holness.

2455

M. BALARAMA HOLNESS :

Bonjour, bonjour. Donc, comme l'OCPM a très bien dit : « On est ici pour trouver des solutions. » Et j'aime bien cet encadrement sur la consultation. J'aimerais souligner que le conseil interculturel de Montréal, depuis l'an 2000, fait un travail, mais exceptionnel. Je vous recommande de prendre le temps de lire les recommandations du CIM depuis le début de sa création. Et quand je regarde les recommandations, par exemple celle-là il est en anglais :
Introduce practices of participatory budgets, particularly in borrows that foster citizen participation of Montreal's diversity. Budgets. Insure financial support of promising initiatives and structures that contribute to enhance the participation of the diverse, ethnocultural backgrounds of people of intercultural communities.

2460

2465

2470

And when we go through other programs, que les arrondissements prévoient une programmation dont un minimum de 20% devrait être réservé aux artistes et associations

ethnoculturelles pour développer la connaissance et les échanges avec les communautés ethnoculturelles.

2475 Quand on parle de profilage racial, un état des lieux et une recherche documentaire. Et je n'ai pas toute la soirée pour faire ça, il y a beaucoup de recommandations, mais une dernière : que la Ville de Montréal mène une consultation publique inclusive et participative sur la mise en oeuvre d'une politique interculturelle.

2480 On voit que le conseil interculturel de Montréal depuis des années et des années nous donne des recommandations. Je crois fermement que si on suivait les recommandations du CIM, ça se peut très bien qu'on soit tous à la plage aujourd'hui et pas ici.

2485 Donc, ma question est la suivante. Est-ce que le service de diversité dans tout ce processus-là et est-ce que la Ville de Montréal dans tout ce processus-là est un partenaire réel et va vraiment s'assurer que les recommandations vont être implantées et pour faire cela, est-ce qu'il va y avoir une rubrique pour évaluer et mesurer la façon ou les méthodes et l'ascension ou la descente des recommandations?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2490 C'est une question très claire. Est-ce que nous avons les bonnes personnes pour y répondre, Madame Bachman?

Mme PEGGY BACHMAN :

2495 Oui. Alors, simplement vous dire que jusqu'à il y a quelques années les trois conseils consultatifs de Montréal, quand ils émettaient des recommandations, la Ville avait la liberté, la façon de donner suite ou non à ces recommandations. Donc, il n'y avait pas de processus vraiment élaboré, structuré qui garantissait qu'il y avait une réponse de la part de l'administration municipale.

2500

2505 Depuis quelques années on a mis en place à l'interne justement un processus qui fait en sorte que de façon systématique, maintenant chaque fois qu'un avis est remis à la Ville de la part d'un des trois conseils consultatifs, il y a une réponse qui est préparée par les services. Donc, une réponse, ça veut dire, qu'est-ce qu'on répond à chacune des recommandations, quelles sont les intentions de la Ville dans la mise en oeuvre ou non de ces recommandations.

2510 Donc, en ce qui concerne ce rapport en particulier. Ça, je vais peut-être laisser compléter par ma collègue Nadia Bastien qui le connaît un petit peu mieux que moi.

Mme NADIA BASTIEN :

2515 En fait, mon complément va dans le sens de la réponse de madame Bachman. Parmi les recommandations qui ont été nommées, certaines datent de l'époque où effectivement les réponses aux recommandations et aux avis des conseils n'étaient pas autant formalisées. Par contre, je peux vous confirmer que pour la dernière recommandation que vous avez nommée, qui est issue du tout récent avis du CIM à l'idée que la Ville se dote d'une politique interculturelle, les mandats ont été donnés pour qu'il y ait des réponses fournies à ces avis-là.

2520 **M. BALARAMA HOLNESS :**

2525 Mais juste pour clarifier, ils ont dit un budget et du financement. Moi je parle de quelque chose de spécifique. Vous avez dit interne. Quelque chose de spécifique pour mesurer on met x, y, argent dans ce programme-là, avec un organisme qui est équitable avec un conseil d'administration divers et on s'assure qu'on mesure l'avancement. Pas des lettres entre les institutions, mais une évaluation avec une note, un pourcentage, quelque chose pour vraiment mesurer est-ce que c'est fait. Parce que dans deux ans, on va juste voir les recommandations et ça va être sur papier.

2530 Est-ce que vous nous garantissez que vous avez travailler sur ça et mettre ça public.
C'est quoi votre rôle, êtes-vous partenaire? Est-ce que vous garantissez qu'il va y avoir un budget. On essaie de comprendre votre rôle dans ça.

Mme PEGGY BACHMAN :

2535 Juste pour bien comprendre votre question. Vous parlez d'un budget qui serait alloué au conseil interculturel?

M. BALARAMA HOLNESS :

2540 Par exemple.

Mme PEGGY BACHMAN :

Ou un budget pour la Ville pour mesurer les résultats?

2545

M. BALARAMA HOLNESS :

2550 Le conseil interculturel dit : « Introduce practices of participatory budgets ». C'est recommandation 1. Donc, comment on s'assure que recommandation 1 est suivie. Pas un budget au CIM, d'écouter et implanter la recommandation du CIM.

Mme PEGGY BACHMAN :

2555 Bien, cette année justement sur l'aspect de budget participatif, justement pour la première fois cette année la Ville de Montréal a mené des consultations sur son budget. Alors, c'est la première fois qu'on le fait à l'échelle de la Ville. Il y a certains arrondissements qui l'avaient testé, mais à l'échelle de la Ville c'est la première fois cette année. Donc, sur cette recommandation, il y a une amorce, puisque cette année on a fait, je ne sais pas si on peut

2560 appeler ça un budget participatif, peut-être pas à ce point-là. Mais au moins il y a des consultations préalables avant l'adoption du budget.

M. BALARAMA HOLNESS :

2565 Mais là, le concret, est-ce qu'il y aura un budget qui va être alloué au programme pour améliorer la participation démocratique dans les recommandations. J'essaie de comprendre s'il va réellement avoir des fonds et des mesures concrètes et non juste des recommandations, des avis, quelque chose de concret pour s'assurer que tout le processus, la raison pourquoi on est ici, soit implanté dans la société. Est-ce que vous allez vous assurer d'avoir un mécanisme pour évaluer et noter, assess and evaluate tout le processus ainsi que les recommandations pour s'assurer
2570 que toutes les choses qui sont en train de dire soient implantées. Est-ce que vous faites juste faciliter la discussion ou est-ce que vous allez vraiment assurer l'implantation des recommandations?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2575 Ce que je comprends, Monsieur Holness, c'est que vous demandez l'opérationnalisation concrète à travers une planification budgétaire, une reddition de compte, en fait, toutes les étapes administratives qui sont commises. Est-ce que la Ville de Montréal s'engage à le faire?

2580 **M. BALARAMA HOLNESS :**

Exactement.

Mme PEGGY BACHMAN:

2585 Alors, à partir du moment où... je ne suis pas en train de dire qu'on va mettre en place toutes les recommandations, tout ce qui aura été dit pendant les consultations. C'est sûr qu'on va tout entendre, on va tout analyser. Mais à partir du moment où la Ville de Montréal aura décidé

2590 de donner suite à certaines recommandations ou à certaines actions, clairement à partir du moment où on donne suite, on s'engage à donner suite, on va allouer des budgets nécessaires, les ressources nécessaires, les mécanismes de reddition de compte, les indicateurs de performance, comme on le fait dans la plupart des actions qu'on met en oeuvre.

2595 Donc, pas sur l'ensemble de ce qui aura été dit ou recommandé, mais sur des recommandations qu'on aura décidées, auxquelles on aura décidé de donner suite, oui.

M. BALARAMA HOLNESS :

2600 O.K. Thank you. Can I ask my last question in English, is that okay?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2605 Yes.

M. BALARAMA HOLNESS :

2610 So, one of the amazing experiences that I had at McGill Law, is that I'm able to study common law, civil law and Indigenous legal traditions. And I found this new love and passion for Aboriginal Law for a lot of reasons that I won't explain today. But my, mon rapprochement avec le droit indigène gave me an opening into the realities of Indigenous people. And for me, I think it's very important and as well as for many indigenous people, that Montreal be officially recognized that we are on unceded territory. That unpacks and decolonizes a lot of the misconceptions that we have of Montreal and of Québec. The question I often ask myself is: « how could you annex a territory that is not even yours, how could you call yourself a sovereign state when you
2615 immigrated here with Indigenous people that actually lived here? »

2620 So, my question to the city of Montreal: would you be willing to amend the Charter of
rights and responsibilities of the city of Montreal to firmly denote that we are on unceded territory
and the reason I ask that question is because multiple motions had been addressed at city hall to
say that we will state that before council, however, when it's not in writing, it doesn't actually mean
something and I want to make sure that if they don't mean it, they don't say it. And if you're saying
it and you mean it, then let's put it in writing. So that's my question towards the city of Montreal.
2625 And any Indigenous voice in the room that would like to answer the question, the floor is yours.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2630 Alors, pour la Ville de Montréal, est-ce que le processus...

Mme PEGGY BACHMAN :

2635 Oui. Alors, effectivement rappeler que lors de chaque séance du conseil municipal, il y a
justement une déclaration qui est faite pour reconnaître que nous sommes sur un territoire
autochtone non cédé. Aussi, vous dire que la Ville de Montréal est en train d'élaborer, de
préparer une stratégie sur la réconciliation en collaboration avec nos partenaires autochtones.
Alors, sur cette question d'amender la charte, je ne sais pas si c'est quelque chose qui est
ressorti dans le cadre de la consultation. Je vais demander à ma collègue, maîtresse Marie-Ève
Bordeleau, notre commissaire aux relations avec les Autochtones de nous informer de ça.

2640 **Me MARIE-ÈVE BORDELEAU :**

2645 Bonsoir. Alors, juste pour parler un peu de la consultation qu'on a procédé afin d'élaborer
la stratégie de réconciliation qui est présentement en train d'être élaborée dont madame
Bachman a fait référence. Alors, dès le mois de mai 2018 jusqu'à la fin octobre, et ça s'est
prolongé un peu encore en novembre 2018, nous avons procédé à une consultation des
partenaires autochtones, dont les partenaires autochtones de la Ville sont plusieurs nations

2650 autochtones alentour de Montréal, dont l'assemblée des Premières Nations Québec-Labrador, mais également les organisations autochtones urbaines de la ville de Montréal.

Dans le cadre de cette consultation-là, non, n'a pas été demandé de modifier la charte. Par contre, c'est quelque chose que je note et puis que je vais discuter avec les élus à ce sujet. Merci.

2655 **M. BALARAMA HOLNESS :**

2660 Merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Ça fait le tour de vos questions, Monsieur Holness?

2665 **M. BALARAMA HOLNESS :**

Non, merci. C'est correct.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2670 Je suis généreuse, il reste un peu de temps. Écoutez, monsieur Nathan. Monsieur Juste Rajaonson, il n'est pas là. Alors, le croirez-vous... Alors, écoutez, il y a des questions qui ont été posées hier par des gens qui ne pouvaient pas être là aujourd'hui, j'imagine. Donc, on va demander à notre secrétaire-analyste, le secrétaire-analyste de la commission de les transmettre.

2675 **M. PATRICK MARAIS, secrétaire-analyste :**

2680 Alors, la première a été posée par monsieur Juste Rajaonson. Dans quelle mesure la Ville mettra à la disposition du public plus d'informations sur les impacts des mesures, page 22, 110, les statistiques sur les plaintes, exemple ombudsman, la répartition géographique, les montants, la durée de ces mesures, projets et programmes?

2685 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Alors, première question à la Ville.

Mme PEGGY BACHMAN :

2690 Alors, nous allons fournir toutes les informations qui nous sont demandées dans la mesure où elles sont disponibles.

M. PATRICK MARAIS, secrétaire-analyste :

2695 J'ai une deuxième question de Mike Delva. Dans les formulaires d'embauche, quand sera-t-il possible de ne pas avoir à remplir la case « minorité visible » ou « ethnique » ou « autre »? De devoir le préciser m'agresse. On ne veut plus d'inclusion, on veut l'acceptation.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2700 C'est un statement doublé d'une question quant au temps, quant à la temporalité d'un éventuel changement. Je me permets, même si la personne est absente, de transformer la question en disant : quand est-ce que cette question ne sera pas obligatoire. Je ne sais pas si elle l'est maintenant. Elle est obligatoire?

2705 **Mme PEGGY BACHMAN :**

Non, elle n'est pas obligatoire.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2710

C'est ça.

Mme PEGGY BACHMAN :

2715

Oui. Alors, peut-être les ressources humaines pourrait indiquer. En fait, moi juste de façon générale, j'aimerais dire qu'on utilise cette question-là pour fin de statistique et d'utilisation et madame Lapointe pourra ajouter. Mais effectivement, elle n'est pas obligatoire et idéalement elle ne serait pas nécessaire. Et ça serait intéressant d'ailleurs, parce que ça fait effectivement au moins deux ou trois questions qu'on nous pose là-dessus. Ça serait intéressant que la consultation puisse nous éclairer sur cette question-là, à savoir est-ce qu'on devrait continuer d'utiliser, si on ne devrait pas continuer à utiliser, des suggestions sur comment faire des suivis. On nous a parlé d'indicateur de suivi.

2720

Alors, comment utiliser ces indicateurs.

2725

Mme JOSÉE LAPOINTE :

Si la consultation nous mène à une transformation de la loi, puisque l'auto déclaration elle est volontaire d'abord, elle n'est pas obligatoire. Mais elle nous permet d'appliquer le taux de nomination préférentielle. Donc, sans cela on n'est pas capable de l'appliquer.

2730

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Troisième et dernière, je pense.

2735

M. PATRICK MARAIS, secrétaire-analyste :

Oui, troisième et dernière. Excusez-moi encore.

2740 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Monsieur Marais, je me permets avant que vous enchaîniez avec la dernière question, notre collègue souhaite une précision sur la question précédente.

2745

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

2750 Oui. Sur la fameuse déclaration. On n'est pas obligé d'y répondre, mais elle doit figurer dans un formulaire? Je veux bien comprendre. Qu'est-ce qui est obligatoire, qu'est-ce qui ne l'est pas.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

2755 Bien, en fait, nous, pour pouvoir appliquer le taux de nomination préférentiel, respecter la loi, mesurer l'embauche, la représentativité. Oui, on pose la question. Donc, ça apparaît sur le formulaire d'embauche, mais la déclaration elle est volontaire. D'ailleurs, les recruteurs estiment qu'il y a une sous-évaluation du nombre de gens qui se déclarent.

2760 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

C'est l'auto-identification.

Mme JOSÉE LAPOINTE :

2765

C'est l'auto-identification. Et j'ai même parmi mes recruteurs, des gens qui me disent : « Moi, dans mon couple on a souvent cette discussion, moi j'accepte de m'auto-identifier, mais

2770 mon conjoint refuse. » Et je peux comprendre. Il y a des gens qui refusent de s'auto-identifier en disant : « Bien, pourquoi, vous avez aucun mérite à m'embaucher, j'ai des expériences pertinentes et mon bagage d'expérience fait en sorte que vous pourriez m'embaucher sans que j'ai à être nommé ou embauché via, à cause de la loi. »

2775

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

2780 Et donc, vous permettez, Madame la présidente? Donc, si je comprends bien, la direction des ressources humaines estime que c'est la seule façon de pouvoir mesurer l'objectif qui est imposé par la loi?

Mme JOSÉE LAPOINTE :

2785 Exactement. Tout à fait.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2790 Oui, Madame Gold.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Autrement dit, c'est la façon d'appliquer le PAÉE...

2795 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Tout à fait.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

2800

C'est la façon d'appliquer le programme d'accès à l'égalité.

2805

Mme JOSÉE LAPOINTE :

C'est la seule façon pour nous de le mesurer, l'auto déclaration. Puisqu'on ne peut pas nous-mêmes parler au nom des employés.

2810

Mme JUDY GOLD, commissaire :

La personne qui refuse de s'identifier, ne sera pas considérée dans le cas d'un programme d'accès à l'égalité?

2815

Mme JOSÉE LAPOINTE :

Tout à fait. Mais si elle faisait la démonstration de ses compétences, elle peut être embauchée tout de même.

2820

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Monsieur Marais.

2825

M. PATRICK MARAIS, secrétaire-analyste :

Alors, la dernière question vient de Christian Bergeron. Est-ce que les commissaires et les requérants ont approuvé et/ou approuvent les quatre définitions de discrimination et racisme et systémique données par la Ville?

2830

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

La question s'adresse d'abord au requérant, puis ensuite vous parlerez pour les commissaires, pour l'OCPM.

2835

M. BALARAMA HOLNESS :

Il y a seulement une chose que j'aimerais préciser puis je crois qu'il y a beaucoup de personnes qui ne comprennent pas nécessairement le micro du racisme systémique, qui veut dire que, par exemple si un... juste une petite parenthèse. J'allais donner une réponse, un exemple via le SPVM, mais je crois qu'il faut prendre un peu de recul, parce que j'ai des très bonnes relations avec 99.9% des agents du SPVM, et je crois que oui, le profilage racial existe, mais je crois que la majorité des agents du SPVM ils ne sont pas racistes.

2840

Donc nous, de notre côté on peut admettre que la majorité c'est des bonnes personnes, mais de votre côté ça serait important quand même que les gens qui ont des choses problématiques de les exposer. Et de notre côté, le réflexe que j'allais avoir en ce moment, c'est de mettre cet exemple-là, mais peut-être, moi je peux prendre un peu de recul et de ne pas vous mettre dans cette œil-là. Et de votre côté bien, aussi, les gens qui sont problématiques de les exposer. Mais généralement, je pense que le SPVM fait un travail excellent et je me sens très en sécurité alentour d'eux. Puis peut-être avec cette collaboration, on peut mieux avancer ensemble.

2845

2850

Donc, je donne un autre exemple. Si un employeur vis-à-vis un employé, il y a une relation discriminatoire, même si c'est individuel, le processus se contextualise dans une dynamique de pouvoir. La dynamique de pouvoir fait en sorte que ça rentre dans le racisme

2855

2860 systémique. Parfois on pense c'est seulement des lois, des protocoles, et cetera, mais il faut aussi comprendre la dynamique de pouvoir et les instances individuelles qui rentrent dans le contexte de racisme systémique. Parce que la dynamique de pouvoir sociétal il s'exerce dans une façon de la grandeur plus macro de la société.

2865 D'autre part, quand en termes de budget parfois ça a l'air impartial qu'on n'a pas investi à Montréal-Nord. Ils n'ont pas encore un centre sportif. Ça s'en vient en 2020. Mais ça, c'est des choses que ça rentre dans le contexte de racisme systémique. Dans les PTI, ça ne va pas être écrit quelqu'un a fait quelque chose de négligeable, ou de mal. Donc, il y a des instances où est-ce que c'est plus nuancé et d'autres instances où est-ce que c'est plus spécifique dans un cadre plutôt, disons structurel et individuel.

2870 Mais, je termine sur ça, s'il y a quelqu'un dans la salle de Montréal qui m'entend dire ça, il ne comprend rien. Donc, pour nous, c'est vraiment encore une fois d'avancer les solutions et ne pas rentrer dans un débat avec, c'est quelle définition que vous aimez le mieux, c'est quel juge de la Cour suprême que vous aimez le mieux ou vous n'aimez pas. Je ne crois pas que c'est nécessairement un débat qui a de la valeur, puis je pense que si on veut tous avancer ensemble dans le processus, si vous regardez c'est quoi les enjeux, comment on peut y remédier puis comment on peut avancer ensemble.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

2880 Alors, écoutez, la question s'adresse aussi à la commission. Je vous rappelle que le document de référence, un document de consultation est un document de la Ville de Montréal. Ce n'est pas un document de l'OCPM. Nous n'avons pas à être d'accord ou pas d'accord. Lorsque nous avons besoin de précisions ou de questions supplémentaires, nous les faisons parvenir à la Ville de Montréal. Mais l'important, j'aurais tendance à dire, un peu comme monsieur Holness, c'est qu'il faut avancer. Il faut avancer, non pas sur des débats sémantiques, 2885 mais il faut avancer sur des notions reconnues ou avancer par des institutions comme la Commission des droits de la personne, comme le Barreau du Québec. Et peut-être qu'au terme

2890 de la consultation on arrivera à proposer des nuances, des nuances sémantiques, mais je crois que nous espérons tous que les solutions que nous apporterons auront un impact plus rapide et plus direct sur la vie des gens qui souffrent de discrimination systémique ou de racisme. Alors, c'est un peu ça.

2895 Je dois vous dire que ceci met fin à notre soirée, à nos soirées d'information, à la première partie de la consultation. Nous vous donnons rendez-vous et étendez cette invitation à d'autres qui n'ont pas pu être là ce soir, nous vous donnons rendez-vous le 21 mai prochain à 19 heures à la grande bibliothèque de la BANQ près du métro Berri-UQAM pour notre première soirée thématique qui portera sur la culture en lien avec le racisme et la discrimination systémique.

2900 Thank you everyone. This ends the first part of the consultation. We invite you to meet us on May 21st at 7 p.m. at the BANQ Grande Bibliothèque, near the Berri-UQAM metro for our first thematic evening, which will focus on culture related to systemic racism and discrimination.

2905 D'ici peu nous publierons les réponses aux questions restées sans réponses devant vous, sur le site Internet de l'Office. La documentation relative à la consultation demeure accessible en tout temps sur le site Internet de l'Office et au bureau de l'OCPM. Nous y ajoutons régulièrement des documents, notamment les transcriptions des séances ou bien encore les présentations de ce soir.

2910 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2915 Alors, en terminant je veux remercier en votre nom monsieur Balarama Holness d'avoir été ici ce soir ainsi que les deux représentantes de la Ville de Montréal et l'ensemble des experts, expertes qui étaient dans cette salle pour compléter les réponses. Merci, Madame Bastien, merci, Madame Bachman. Merci à tous ceux et celles qui soutiennent nos travaux jusqu'ici et merci à vous d'avoir été là. Et j'espère que vous allez continuer de participer à cette consultation qui est si névralgique pour Montréal.

Thank you for coming this evening. Merci et bonne nuit.

2920 **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.

2925

Cindy Lavertu