

**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. PATRICK MARAIS, secrétaire-analyste  
M. JOSEPH TCHINDA KENFO, analyste  
M. MOHAMED-ALI YANOURI, analyste

CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE RACISME ET  
LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES  
DANS LES CHAMPS DE COMPÉTENCE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

---

**SOIRÉE THÉMATIQUE EMPLOI**

---

Séance tenue le 28 mai 2019, 19 h  
Cégep St-Laurent  
625, avenue Sainte-Croix  
Montréal

## TABLE DES MATIÈRES

SÉANCE DU 28 MAI 2019

MOT DES COPRÉSIDENTES..... 1

### LES REQUÉRANTS :

M. Balarama Holness ..... 6

Mme Tiffany Callender ..... 10

### PRÉSENTATION DE LA VILLE :

Mme Josée Lapointe, Mme Marie-Christine Ladouceur-Girard ..... 15

### PANÉLISTES INVITÉES :

Mme Tania Saba..... 24

Mme Marjorie Villefranche..... 29

Mme Adelle Blackett ..... 34

### PÉRIODE DE QUESTIONS :

Mme Roseline Dorcin ..... 40

M. Biené Blémur ..... 52

Mme Wenda..... 58

M. Joël Nawej..... 64

Mme Roberta Capelovitch ..... 71

M. Balarama Holness ..... 78

Mme Fatima Salazar Gomez ..... 83

M. Sacha Wilky Merazil ..... 93

M. Mathieu Léonard ..... 106

Mme Marie-Christine Jenty..... 111

**MOT DE LA FIN** ..... 115

**AJOURNEMENT**

## MOTS DES COPRÉSIDENTES

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

5

Je vais vous demander de vous asseoir. Bonsoir d'abord, mesdames, messieurs. Bienvenue à cette séance d'information thématique sur l'emploi de l'Office de consultation publique de Montréal en lien avec la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les champs de compétence de la Ville de Montréal.

10

Plusieurs d'entre vous nous suivent depuis deux semaines et vous commencez à être familiers avec nos procédures, mais nous allons tout de même les répéter à nouveau pour le bénéfice de celles et de ceux qui se joignent à nous ce soir.

15

Cette séance d'information va se dérouler en français. Elle n'est pas encore une séance d'opinions, mais ça viendra. Ce soir nous sommes là pour donner le maximum d'information qui aidera éventuellement à formuler des opinions que vous souhaitez nous transmettre prochainement. Donc, c'est une séance d'information qui comprend une bonne portion de temps pour poser des questions, les plus précises possible autour de la thématique de l'emploi en lien avec notre consultation.

20

Cette séance d'information va se dérouler en français. Cependant, les personnes qui voudraient s'exprimer en anglais peuvent le faire.

25

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.

Je suis Ariane Émond, commissaire à l'Office de consultation publique de Montréal que vous connaissez aussi sous l'acronyme OCPM. La présidente de l'Office, madame

30 Dominique Ollivier, nous a confié la coprésidence de cette commission à ma collègue Maryse Alcindor et à moi-même.

35 Nous sommes secondées par trois autres commissaires. Monsieur Habib El-Hage à ma droite, Judy Gold et monsieur Jean-François Thuot. Nous sommes appuyés dans nos travaux par les analystes, Joseph Tchinda Kenfo, qui est là-bas, et Mohamed-Ali Yanouri, ainsi que monsieur Patrick Marais qui agit à titre de secrétaire-analyste.

40 La commission souhaite remercier l'ensemble des personnes qui contribuent au bon déroulement de cette soirée et elles sont nombreuses et efficaces. Merci à Brunelle-Amélie Bourque pour l'organisation logistique. Merci à Nicole Uwimana, à Paul Marchand, à Sheba Kouyaté à la table d'accueil. Ils sont là pour vous donner toute l'information disponible. Et monsieur Gilles Vézina, attaché de documentation à l'Office sera la personne ressource à contacter si vous avez besoin de renseignements supplémentaires. Ses coordonnées se trouvent dans le dépliant de la consultation qui est disponible à la table d'accueil.

45 Nous saluons également madame Cindy Lavertu, sténographe, bonsoir, chargée de la transcription de l'ensemble des propos tenus ce soir. Ces transcriptions seront consultables, dans les prochains jours sur le site Internet de l'OCPM, en version papier également dans les bureaux de l'OCPM. Merci à Yvon Lamontagne et à François Bérard à la sonorisation et à l'enregistrement, ainsi qu'à Bernard Belzile responsable de la captation vidéo et de la Webdiffusion. Cette soirée est diffusée en direct sur la page Facebook, sur Twitter et sur le site Internet de l'OCPM. Bonsoir donc aux gens qui nous suivent à distance.

55 Merci à Sylvie Trépanier, photographe. Vous savez que l'OCPM a l'habitude de prendre des photos, des vidéos pendant la séance pour ses archives, éventuellement pour ses publications. S'il y en a qui ne veulent pas être photographié ou filmé, il faut en avertir les personnes-ressources à la table d'accueil.

60 Nous soulignons aussi la présence d'interprète en langue des signes, monsieur Yvan Hart et madame Brooke Nancekivell dans l'autre langue américaine dont j'oublie l'acronyme. Nous remercions également la halte-garderie Crétavie et les enfants qui s'y trouvent.

65 Je souhaite souligner la présence de madame Dominique Ollivier, présidente de l'OCPM et de monsieur Luc Doray, secrétaire général de l'OCPM, dans la salle ce soir.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

70 Sachez que cette consultation – je ne sais pas si mon micro fonctionne, je ne m'entends pas. Ça va? Ah là, je m'entends. Ça doit être quand même préoccupant pour vous d'entendre la coprésidente dire : « Je ne m'entends pas. »

75 Sachez que cette consultation découle de l'exercice d'un droit d'initiative en consultation publique, qui est l'outil de démocratie participative prévue par la charte montréalaise des droits et responsabilités. Le droit d'initiative, je me permets de vous le rappeler, permet à la population montréalaise d'initier la tenue d'une consultation publique pour, en quelque sorte, le contribuer de façon positive, novatrice et constructive au développement de leur ville par le dépôt d'une pétition.

80 Le 27 juillet 2018, le service du greffe a donc reçu une pétition initiée par Montréal en action et le centre de recherche Action sur les relations raciales connues sous le nom de CRARR, l'acronyme CRARR réclamant la tenue d'une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, pétition qu'il a jugé conforme suite à la validation de plus de 16 700 signatures.

85 Le 29 août, le Comité exécutif de la Ville de Montréal a confié à l'Office de consultation publique de Montréal un mandat afin de préparer et de tenir cette consultation qui nous permet de nous réunir ce soir.

90 Venons-en maintenant au déroulement de cette soirée. L'objectif principal de cette  
soirée thématique d'information publique est d'éclairer les participantes et les participants sur  
l'état des lieux en lien avec le racisme et la discrimination systémiques en emploi, dans les  
compétences de la Ville de Montréal.

95 C'est le moment pour vous comme pour nous d'obtenir des renseignements et/ou  
d'identifier des informations supplémentaires que vous désirez obtenir en lien avec la  
thématique, toujours dans l'optique de vous préparer à exprimer votre point de vue lors de la  
consultation publique. Ce n'est donc pas le moment de donner vos opinions. Vous aurez  
l'occasion de le faire en participant aux activités contributives citoyennes, les ACC ou de nous  
100 les faire parvenir en ligne à compter de septembre où lors d'auditions publiques qui sont les  
auditions d'opinion et de mémoire, qui auront lieu à partir du 4 novembre.

Dans quelques instants nous inviterons d'abord les requérants à vous présenter leur  
point de vue sur la thématique. Ensuite, les représentants de la Ville seront invités à leur tour à  
vous présenter l'état des lieux concernant l'emploi dans le cadre du document sur la  
105 consultation sur le racisme et la discrimination systémiques. Ils disposeront chacun de 15  
minutes pour le faire, 15 minutes pour les requérants et 15 minutes pour la Ville.

Après ces présentations, nous entendrons trois présentations effectuées par nos  
conférencières. Et je vous invite à être tout ouïe parce qu'effectivement nous voulons vous  
110 donner le plus d'information et de perspective possible sur cette thématique cruciale qui est  
celle de l'emploi. Par la suite, nous prendrons une pause d'une quinzaine de minutes. Ça sera  
le temps alors, pendant cette pause, pour les personnes qui désirent poser des questions, ça  
sera le temps pour ces personnes-là d'aller s'inscrire au registre à la table d'accueil.

115 Au retour de la pause, nous inviterons donc celles et ceux qui se sont inscrits à se  
présenter à la table qui se trouve devant vous, selon l'ordre d'inscription. Afin que les familles  
puissent retourner à leurs obligations, vous nous permettrez de donner priorité à celles et à  
ceux qui ont des enfants à la garderie ou encore à la maison.

120 Nous encourageons fortement toutes les personnes présentes ici à participer. Nous savons d'expérience que les femmes en particulier sont souvent plus réservées, alors qu'elles ont un point de vue central, une perspective particulière qui permet d'enrichir le débat. Alors, c'est une invitation forte qui est faite à tous de poser des questions, de demander des précisions, de demander des clarifications.

125 Chacune des personnes inscrites appelées à la table aura la possibilité de poser deux questions par intervention. Nous vous demandons encore une fois de limiter les préambules qui ne doivent servir qu'à une mise en contexte si c'est nécessaire. Vous n'êtes pas obligé de faire un préambule d'ailleurs. Nous permettrons ainsi au plus grand nombre de gens de s'informer. Le registre restera ouvert jusqu'à 21 h 30. Vous aurez la possibilité de vous réinscrire si jamais vous vouliez poser des questions supplémentaires.

130 Vos questions doivent nous être adressées à ma collègue, madame Émond ou à moi, et nous solliciterons, selon le cas, les requérants, les représentants de la Ville ou les panélistes pour répondre à vos questions, à vos interrogations. Ces derniers, bien sûr, auront eux aussi à répondre en s'adressant à nous. Nous sommes très friands du eye contact avec le public ou avec les panélistes.

135 Par ailleurs, mes collègues et moi-même nous pourrons intervenir pour poser des questions à n'importe quel moment aussi pour des précisions, des clarifications.

140 Et 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 termes. 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.

145

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

150

Finalement, nous avons pour tâche de favoriser la participation de tout le monde. Pour y arriver, rien de tel qu'un climat serein et courtois. C'est pourquoi nous n'allons tolérer ni manifestation, ni remarque désobligeante, ni propos diffamatoire, haineux, attitude méprisante. On vous invite également à ne pas applaudir les interventions.

155

Maintenant, je vais vous demander d'activer la fonction silence de vos téléphones cellulaires, si ce n'est pas fait. Et nous allons maintenant demander à madame Tiffany Callender qui est à ma droite, la directrice générale de l'Association de la communauté noire de Côte-des-Neiges et à monsieur Balarama Holness, porte-parole des requérants demandeurs de cette pétition et cofondateur de Montréal en Action, à nous présenter leur état des lieux en lien avec la thématique en emploi de ce soir. C'est à vous.

160

**M. BALARAMA HOLNESS :**

165

Bonjour tout le monde. Bienvenue à la séance sur l'emploi. La présentation va surtout amener beaucoup de réflexion et je vous encourage à refléter d'une façon critique à ce que je vais vous amener aujourd'hui.

170

Tout d'abord, j'aimerais juste mentionner que le cas de Tanisma contre la Ville de Montréal où est-ce que c'était un homme, un grand athlète, un urbaniste avec une maîtrise en urbanisme de l'Université de Montréal qui n'a pas eu de promotion et pendant 11 ans il y a eu une guerre avec la Ville de Montréal. Il a gagné. La santé de monsieur Tanisma a été affectée, mais d'une façon énorme. Et puis on utilise ça comme fondation pour avancer le racisme systémique au sein de la Ville de Montréal, de ses employés.

175

Donc, la question c'est : est-ce que le service de performance organisationnelle, le directeur Simon Cloutier, a la capacité de connaître les enjeux qui font face, les minorités visibles au sein de l'environnement de travail? Est-ce qu'Alain Bond, qui, à la Ville de

180 Montréal, est-ce que lui connaît c'est quoi la nature de la qualité de travail à la Ville de Montréal? C'est le contrôleur général de la Ville de Montréal. Est-ce que Serge Lamontagne connaît comment on peut mesurer l'environnement de travail des personnes issues des comités culturels ou ethnoculturels ou d'immigration?

185 J'aimerais tout d'abord parler du code de conduite des employés de la Ville de Montréal qui a le but de ne pas être d'aucune manière discriminatoire avant ses employés. Est-ce que le service de performance organisationnelle qui a, en 2019, une priorité d'avoir un environnement de travail sain et exemplaire. Est-ce qu'ils ont mesuré de façon qualitative et quantitative la nature et la qualité de vie des employés de la Ville de Montréal.

190 On a eu un sondage sur la mobilisation. On a eu un sondage sur Rêvons Montréal. Mais est-ce qu'on connaît la réalité des personnes qui travaillent au sein de la Ville de Montréal?

195 C'est très important à mentionner en termes de plainte qu'en ce moment la Commission de la fonction publique de Montréal s'est fait retirer leur pouvoir et les plaintes ne sont plus anonymes. Ce qui veut dire que si vous appelez pour un poste à la Ville de Montréal, votre nom va apparaître sur la plainte. Donc, une des mesures qui est extrêmement importante, c'est que les plaintes à la Commission de la fonction publique de la Ville de Montréal soient anonymes. Ça doit être anonyme.

200 En ce moment, le contrôleur général de la Ville de Montréal, Alain Bond, c'est lui qui va recevoir les plaintes qui vont être anonymes, mais on sait c'est biaisé. Si on regarde le document de référence, on sait qu'il n'y a pas de l'authenticité et de l'impartialité quand on gère les enjeux de discrimination au sein de la Ville. Donc, les plaintes doivent être anonymes.

205 De plus, parlons maintenant de la santé. Même si ce n'est pas la juridiction municipale, en ce moment la Ville de Montréal négocie avec les syndicats pour réduire le taux d'argent que les employés vont avoir quand ils ont des journées de maladie. So, we are asking for the

210 City of Montreal, when they are negotiating with the labor unions, and it's very interesting;  
where are the labor unions? Il est où le contrepoids de la Ville de Montréal qui gère les enjeux  
reliés au travail à la Ville de Montréal.

215 En ce moment, if you're discriminated at the City of Montréal, and you want to take a  
sick day, you're actually penalized financially. And the City of Montréal is negotiating to  
actually take away health benefits from their employees under the guise of? On va seulement  
donner aux employés de la Ville de Montréal qu'est-ce que les Montréalais et Montréalaises  
peuvent aborder financièrement.

220 En ce moment, la Ville de Montréal, there's 2.3 billion that goes to salaries. Question:  
what is the percentage of visible minorities that get some of that 2.3 billion? It's not 28%, I can  
guarantee you that. There are a thousand people at the City of Montréal making over a  
hundred thousand dollars a year. What is the percentage of visible minorities in that hundred  
thousand?

225 If you look at the stats, Serge Lamontagne makes 315 000 dollars a year. He's  
responsible for this archaic amateur document. We have people at the City of Montréal making  
over 200 000 dollars a year. There's a thousand people making a 100 000 dollars a year.  
That's a hundred million dollars. And we're asking; How come we cannot even measure the  
quality of life of the employees within the city of Montréal, who are of diverse backgrounds.  
230 That is an issue.

235 And that speaks to a broader point; the inequality gap. That's not just in Canada, it's  
around the world. Right now, Montréal is a microcosm of inequality, systemic inequality  
throughout the world. Inequality is linked to life expectancy. Centraide note qu'il y a 11 ans de  
différence en termes d'espérance de vie dans certains quartiers de la Ville de Montréal. I don't  
want to be drastic, but it's a life and death situation. There's eleven years difference in life  
expectancy.

240 And when you look at that map, there is segregation happening in Montréal. I repeat:  
There is segregation happening in Montréal. The red, that's the poor areas. Guess what?  
Those are the areas with the highest rates of visible minorities.

245 Right now, that id your executive comity. They make a 150 000 dollars plus, a year. Not  
counting bonuses, by the way. This is the reference document that you received that was over  
sought by this executive comity. You know what we miss throughout the whole consultation,  
we never spoke about once about: Women of color. Not once did we ever mention woman of  
color. The mayor Valerie Plante often speaks of parity between men and woman. Throughout  
this whole consultation, it was never mentioned, it's was never mentioned in the reference  
document.

250 Guess what? This group created their own reference document based on  
employment. They mentioned woman of color. Their reference document, it's better, it's  
intellectually superior, it's more in depth, it' more analytical, it's more specific. So we know that  
having better diversity, it's not just esthetics, you actually get better quality of service. So the  
255 question is: how is le BINAM gonna insure that we have quality service, how is le service de  
performance, le SPO va assurer que les minorités visibles au sein de la Ville de Montréal ont  
un endroit sain et sécuritaire?

260 Et est-ce que la Ville de Montréal va arrêter de négocier avec les enjeux reliés à la  
santé des personnes issues de la diversité ainsi que tous les autres Montréalais qui sont  
employés par la Ville. En ce moment, les gens qui ne veulent pas donner des services  
médicaux aux employés de la Ville sont minoritaires. Il y a 28 000 employés à la Ville de  
Montréal. On doit arrêter de négocier avec les syndicats qui affectent grandement les  
minorités visibles et autres.

265 Et dernièrement, je vous dis ça. On aimerait bien que la Ville de Montréal reprenne ça,  
parce que je vous dis de quoi. Je parle aux fonctionnaires de la Ville. Ils m'ont dit : « On a  
trouvé le document de référence sur le coin de Sainte-Catherine. » C'est une blague qui se

270 passe à la Ville, parce que le document est inadéquat. Donc, le document doit être changé, ça  
doit refléter les inégalités, ça doit refléter la façon qu'on analyse la qualité de vie des gens au  
sein de la Ville, et la statistique de 28% de personnes qui sont issues de la diversité, qui sont  
employées, elle est fautive. Et si le 28% est bel et bien accurate, then why is the percentage of  
visible minorities that get part of that 1.3 billion and how many visible minorities make up the  
100 people of the highest paid, and a little simplecised, if you look at the city of Montréal  
275 whose actually present at these consultations, there's very few visible minorities.

So we don't see the 28% in the people that are here, nor do we see it realistically in the  
stats.

280 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je comprends, Monsieur Balarama, que vous avez pris les 10 minutes pour vous.  
Madame Callender ne prend pas la parole? Il a pris 10 minutes. O.K. Il en reste cinq.  
D'accord.

285

**Mme TIFFANY CALLENDER :**

Madame, Monsieur les commissaires, bonsoir. Ce soir nous allons aborder un des  
aspects les plus importants ou les plus significatifs quand on veut mesurer l'inclusion de vie  
290 des personnes racisées de notre ville, l'emploi.

C'est aussi une thématique qui dans le contexte de plein emploi peut être un leurre si  
on ne spécifie pas les critères d'évaluation de l'effectivité, de l'inclusion, du public cible dans  
les sphères décisionnelles, professionnelles et socioculturelles de la Ville.

295

Le Conseil interculturel de Montréal, le CIM, dans un avis sur les programmes d'accès  
d'égalité en emploi, faisait déjà en 2011 la distinction en ces termes. La majorité des postes,  
occupés par les membres des groupes visés, sont temporaires ou saisonniers et ne sont pas

300 compilés aux fins du PAEE - c'est le même programme d'égalité de la Ville, dans les  
embauches nettes. C'est donc un nombre important d'employés qui n'apparaissent dans les  
rapports officiels de la Ville. Ainsi, le faible taux de chômage dans un contexte de plein emploi  
peut cacher les sous-emplois chez les personnes racisées.

305 Il m'apparaît donc important de spécifier les sphères à explorer si l'on veut réellement  
comprendre et corriger les écarts. Pour notre démarche de compréhension du caractère de  
racisme systémique, j'ai identifié trois sphères : l'inclusion dans les sphères de pouvoir et  
décisionnel; l'inclusion économique et professionnelle; et l'inclusion socioculturelle.

310 La représentativité est un message politique. Une reconnaissance de la diversité  
démographique et socioculturelle de notre ville. Elle est une démonstration de la volonté de  
l'autorité politique de s'entourer au quotidien des différentes forces vives de la communauté  
métropolitaine dans sa prise de décision afin que celle-ci, les décisions tiennent compte à  
l'ensemble des réalités de notre temps et notre espace commun.

315 Si l'on s'entend sur cet incontournable en matière de gouvernance inclusive de notre  
ville, serait-il possible d'avoir la vision de la Ville sur cet aspect d'inclusion par emploi à ses  
fonctions de haute gestion? L'embauche du personnel politique dans les cabinets de la ville  
centre et dans les arrondissements traduit-elle une volonté intentionnelle d'inclusion?  
Qu'en est-il des postes-cadres de la ville?

320 Sur les 19 arrondissements que compte la Ville de Montréal, un seul maire issu des  
minorités visibles, aucun directeur ou directrice d'arrondissement issu de la diversité. Même  
dans les territoires à forte concentration des personnes racisées, ni de Montréal-Nord, ni de  
Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension et ni de Côte-des-Neiges, Notre-Dame-de-Grâce.

325 Quand on consulte l'organigramme de la ville centre, on constate qu'autour du  
directeur général, monsieur Lamontagne, aucune diversité dans les autres fonctionnaires qui

l'accompagnent au quotidien dans l'accomplissement de sa mission, dont la promotion de l'inclusion.

330

Pour ceux qui me diront que l'inclusion ne peut pas se faire au détriment de la compétence. Il serait bien que l'on s'inspire des villes de Laval et de Longueuil. Deux anciens hauts cadres de la Ville de Montréal, ils occupent, l'un les directions générales de la Ville, pour l'autre la direction du service de police de l'agglomération.

335

Comment on comprend que même la direction du BINAM n'a pas été confiée à une personne racisée. La Ville oserait rendre public le processus de sélection pour ses postes et faire des fonctions transparentes la démonstration de laquelle des candidats ou les candidates issus de la diversité ne présentaient pas des qualifications satisfaisantes. Il y a des questionnements légitimes auxquels il serait bien d'avoir des réponses, pas seulement d'un capital humain de la Ville, mais aussi du cabinet de la mairesse pour comprendre la vision de l'inclusion de notre mairesse, et comme moi elle se traduit dans une fonction publique municipale.

340

345

En 2011, dans les recommandations, le CIM écrivait ceci :

*« Considérant que la majorité des membres des minorités visibles et ethniques se retrouvent dans des postes d'entrée temporaire ou saisonnier qui souvent ne correspondent pas à la qualification qu'ils ont acquises à l'étranger. »*

350

Le Conseil interculturel de Montréal recommande :

Premièrement, que la Ville de Montréal intervienne auprès de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles afin de faciliter la reconnaissance des acquis des candidats immigrants ou du même accompagnent ces derniers dans leur démarche;

355

Et aussi, que la Ville de Montréal intensifie son recrutement des membres de minorités visibles et des minorités ethniques pour des postes de qualification supérieure.

360 Je considère qu'il serait important que la Ville nous présente les chiffres liés aux emplois non permanents, temporaires de la Ville. Combien de personnes racisées au cours des cinq dernières années ont occupé des postes temporaires notamment des remplacements temporaires à la Ville. Combien d'entre elles, au final, ont été confirmées dans leur poste?

365 Je l'ai dit dans mon propos lors de l'ouverture de ces consultations, cet exercice est une énième humiliation pour les communautés racisées parce que nous sommes invitées à démontrer ce qui est connu et documenté partout. Les travaux du Conseil interculturel sont éloquents sur le sujet et ceux de la Table ronde sur la diversité aussi.

370 Ce travail renvoie à la double responsabilité de la Ville. Celle employeur et celle initiateur des politiques publiques progressistes. Comme employeur elle devrait prêcher par exemple en matière de gestion de la diversité et l'inclusion de l'emploi. Ceci à travers une communication volontairement transparente sur les avancées de ce domaine afin de susciter l'engouement d'autres employeurs et fournisseurs de la métropole. Ce qui est loin d'être le cas, si on tient aux travaux de cette instance.

375 Comme initiateur et incubateur de politiques à un public progressiste, c'est avec regret que l'on constate que la Ville n'a toujours pas adopté de politiques interculturelles, le cadre de référence en matière de gestion de la diversité ça n'existe pas.

380 Une société qui se dit inclusive n'a pas nécessairement une culture inclusive. C'est le cas de notre ville. Elle le sera effectivement que lorsqu'on aura développé une culture d'inclusion, c'est d'autres façons de faire quotidiennes qu'il s'agit. Alors, sans outil, ni volonté manifeste de développer une culture d'inclusion, comment comptons-nous y arriver?

385

Il y a quelques semaines, Doudou Boicel recevait la médaille de l'Ordre de Montréal pour sa contribution dans la sphère de culture. Une fierté pour les communautés noires, certes, mais qu'en est-il des artistes de ces communautés? Qu'en est-il de la vision de la Ville en matière d'inclusion économique à travers des métiers d'art et de la culture?

390

Ensemble, nous souhaitons que dans ce volet de la consultation de l'emploi, que nous ne soyons traités comme un fourretout, surtout dans un contexte dit de plein emploi. Il y a minimalement dans un contexte de débat sur l'inclusion des minorités, trois fonctions liées à l'emploi dont il convient de faire clairement le bilan. La fonction politique, un reflet du partage du pouvoir décisionnel. La fonction économique, un reflet de la progression professionnelle des personnes racisées est une fonction socioculturelle, le soutien aux emplois issus des arts et de la culture. La plus importante est la Fonction publique, car d'elle suivront incontestablement les autres, car d'elle se construira l'empowerment de l'ensemble des communautés particulièrement la nôtre, la communauté des exclus sans paroles.

395

400

Dans l'avis du Conseil interculturel de Montréal, sorti encore en 2011, sur le programme d'accès à l'égalité de l'emploi de la Ville de Montréal, Guy Drudi, le chercheur dit ceci :

405

*« Pour briser le cycle de la discrimination systémique, corriger les effets discriminatoires passés et parvenir à une égalité de fait ou de résultat, il faut implanter des mesures préférentielles à l'égard des membres des groupes discriminés. L'égalité des chances ne signifie donc pas l'égalité de traitement. Il s'agit de traiter les individus en égaux, en tenant compte de leur différence pour permettre à chaque de se réaliser selon son potentiel. Ce principe doit s'accompagner d'un traitement préférentiel afin d'assurer l'égalité des résultats pour ces derniers. On parle alors de la justice compensatrice. »*

410

Je vous remercie. And unfortunately, I do not have time to make my English remarks tonight. So I hope to comment later. Thank you.

415

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci, Madame Callender. Évidemment, on a un petit peu dépassé, mais vous étiez dans votre envol. Je n'ai pas eu envie de vous interrompre.

420

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci infiniment. Nous invitons maintenant madame Josée Lapointe directrice de la dotation des talents et du développement organisationnel et madame Marie-Christine Ladouceur-Girard directrice du bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal, le BINAM, à nous présenter les personnes-ressources qui les accompagnent ce soir et à nous présenter l'état des lieux concernant l'enjeu et peut-être à répondre déjà à certaines, disons au décor planté par madame Callender.

425

430

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Bonsoir. Je suis accompagnée ce soir des gestionnaires des équipes, des différentes équipes de recrutement et du responsable corporatif de la politique d'accès en égalité, en emploi à la Ville de Montréal.

435

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Et moi j'aimerais souligner la présence de Johanne Derome, la directrice du service de la diversité de l'inclusion sociale, Nadia Bastien aussi, qui était là la semaine dernière. Véronique Doucet du service du développement économique, directrice du service du développement économique, et Jessica Lagacé-Banville du BINAM également.

440

445

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

450 Alors, notre présentation comporte deux volets. Vous allez donc entendre la Ville dans ses pratiques de ressources humaines, dans ses pratiques de dotation de recrutement. Donc, la Ville comme employeur, mais également la Ville comme instigateur d'initiatives pour rendre les organisations sur son territoire plus inclusives.

455 Donc, je peux vous assurer que pour ces deux volets, Montréal est fermement contre le racisme et la discrimination et s'emploie à mettre en place, à multiplier les actions pour favoriser l'intégration, combattre les discriminations et s'ouvrir elle-même à la diversité.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

460 D'ailleurs, cette consultation est pour nous aussi une occasion d'échanger et d'améliorer les freins qui existent, de les surmonter. Donc, on est aussi en mode constructif et d'ouverture par rapport à cette consultation.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

465 Alors, la Ville de Montréal comme employeur c'est 25 000 employés, c'est plus de 2 000 métiers différents, c'est 2 500 embauches annuellement. Donc, vous l'avez dit plus de 83% sont toutefois des embauches temporaires. C'est près de 250 000 candidatures annuellement que nous recevons et que nous traitons.

470 **Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

475 Alors, en matière d'inclusion et de diversité, évidemment la Ville s'est donné pour mission d'assurer le respect de cette diversité, de contribuer à l'inclusion sociale et aussi à l'intégration des nouveaux arrivants. En ce qui a trait à ce sujet en particulier, la Ville collabore avec deux à 300 organismes communautaires, la communauté d'affaires, les partenaires

institutionnels et déploie une trentaine de projets très concrets qu'on retrouve dans le plan d'action de Montréal inclusive.

480 En matière de développement économique, il y a plusieurs grands axes. Évidemment, Montréal veut être un leader au niveau des secteurs d'avenir, une référence au niveau de la croissance économique. Elle agit au niveau de l'entrepreneuriat et aussi des entrepreneurs issus de la diversité de façon très soutenue, particulièrement avec le nouveau plan d'action sur l'entrepreneuriat.

485 Elle va aussi travailler sur les enjeux de main-d'oeuvre et notamment pour les talents issus de la diversité. La Ville va aussi soutenir des organismes à but non lucratif qui vont intervenir auprès des entrepreneurs, des professionnels issus de la diversité aussi pour les accompagner dans leur cheminement. Et enfin, toute la question de l'attraction, des talents étrangers, des étudiants étrangers puis leur rétention à Montréal est aussi un champ d'action.

490

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

495 En matière de ressources humaines. Alors la Ville de Montréal est résolument déterminée à faire de la Ville un employeur inclusif qui mise sur une main-d'oeuvre diversifiée à l'image de sa population. C'est un des principaux axes de son plan stratégique d'ailleurs.

500 Pour se faire, pour arriver à mettre en place cette stratégie, le service des ressources humaines gère le programme d'accès à l'égalité en emploi à la Ville; établit des indicateurs, se mesure, les publie annuellement aussi sur son site Internet; adopte des processus de dotation structurée également, offre des stages professionnels avec mentor aux gens issus des groupes visés; réalise différentes activités de recrutement ciblé, forme ses recruteurs et les employés en matière de diversité et d'inclusion, et a établi toutes sortes de partenariats avec diverses instances et groupes consultatifs en matière de diversité et d'inclusion.

505

510 Également, pour une première fois en 2019, l'administration s'est alignée  
stratégiquement avec le politique et a établi la diversité et l'inclusion comme priorité  
organisationnelle. Alors, c'est une mesure forte que la Ville de Montréal a prise en 2019 afin  
d'implanter une culture de valorisation de la diversité et de l'inclusion afin de contribuer à une  
société plus ouverte et respectueuse. Le moyen clé dans cette stratégie-là ce n'est pas que  
des mots, c'est l'imputabilité des gestionnaires, c'est-à-dire que les cibles organisationnelles  
sont déclinées en objectifs mesurables et quantifiables dans les cahiers de gestion de  
performance liée à la gestion de performance des cadres de la Ville.

515 Et vous savez quoi? Ça marche. Depuis le début de l'année on a donc 35%  
d'embauche des groupes visés, même dans les groupes cadres là où il y a quand même une  
sous-représentation, que vous avez pu constater dans nos statistiques.

520 On se mesure pour pouvoir s'améliorer. On suit nos indicateurs. On publie nos  
résultats. On s'est donné plusieurs indicateurs. Il y en a ici une série, mais il y en a d'autres  
également que nous nous sommes donnés et que nous avons ajoutés cette année compte  
tenu de la priorité organisationnelle en matière de diversité et d'inclusion.

525 Quelques statistiques également, la répartition des effectifs, donc ce qu'on appelle la  
représentativité, au niveau des minorités visibles et ethniques 13.8% et 6.1% au 31 décembre  
2018.

530 L'évolution depuis 2013, de 2013 à 2018 quand même notable au niveau de notre  
personnel col blanc et au niveau des professionnels scientifiques, le tout dernier en bas,  
38.8%. Donc, des employés professionnels, des emplois bien rémunérés dans la fonction. Il  
faut aussi tenir compte du fait que cette évolution qui peut paraître lente dans certains groupes  
que ce soit chez les pompiers et même dans d'autres catégories d'emploi, c'est en fonction de  
la taille de l'organisation et des départs à la retraite.

535           Donc, un des leviers importants qui a fait bouger les choses en 2012, ça a été le regroupement des activités de dotation et de décision d'affaires au niveau de la Ville qui a eu un effet significatif cette année-là sur la représentation de près de 5%. Et on pense qu'on est en bonne voie d'avoir des gains significatifs cette année avec la priorité organisationnelle également, qui a été mise en place.

540           Au niveau de l'embauche, puisque c'est le moyen que nous avons à la Ville pour diversifier davantage et donc, si on pouvait embaucher plus, bien on aurait plus d'opportunité, de diversifier la main-d'œuvre. Mais remarquez, comme je le disais, le pourcentage d'embauche en 2018, au 31 décembre 2018 on a terminé l'année avec 33,3% d'embauche des minorités visibles et ethniques, et on a atteint un taux de 50% dans les emplois professionnels scientifiques, donc qui regroupent les emplois d'ingénieur à la Ville.

545           Mythes et réalités sur la dotation à la Ville, nos processus de recrutement. Donc, on se donne les moyens pour avoir une dotation équitable et impartiale avec des profils de compétence qui sont standardisés pour chaque emploi. Donc, d'avance on sait sur quelle compétence on évaluera les candidats qui seront, qui se présenteront dans nos processus. Des affichages transparents et des moyens de diffusion ciblés et variés. Donc, tous les affichages sont publiés sur le site carrière. Il n'y a aucun marché caché. Tous les affichages sont également diffusés sur les médias sociaux et sur les sites spécialités.

555           La Ville offre également aux organismes spécialisés en employabilité un abonnement à ces offres d'emploi en plus de la page Facebook diversité de la Ville. Il y a une présélection des candidatures qui est basée sur des critères objectifs, les critères sont inscrits à l'affichage. Les expériences acquises à l'étranger sont reconnues. Les diplômes obtenus à l'étranger sont acceptés sur la base de la présentation d'une évaluation comparative des études décernée par le MIDI. Et il y a une priorisation des groupes visés dans les emplois sous-représentés conformément à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.

565 Également, nous avons des processus d'évaluation structurée, exempts de biais avec  
tests d'évaluations, des canevas d'entrevue élaborés par l'équipe de psychologues industriels  
au sein de notre service des ressources humaines. Donc, des questionnaires d'entrevue  
structurés, des questions comportementales et d'expertise déterminée à l'avance. Donc, il n'y  
a pas de question aléatoire qui se pose parce que la personne devant nous est issue d'un  
groupe visé. Donc, des processus structurés et exempts de biais, des règles d'embauche et  
570 de nomination établis en fonction des conventions collectives et des politiques de dotation, et  
une vigie des résultats pour ajuster nos tests en fonction des résultats obtenus par les groupes  
visés.

575 Ça a été le cas pour, par exemple nos tests de français ou nos tests physiques.

580 Ici vous avez la définition de chacune des catégories d'emploi, pardon, des groupes  
qui sont visés par la Loi d'accès à l'égalité. Donc, le principe d'auto identification dont on a  
parlé la semaine dernière à la séance générale. Je pourrais y revenir s'il y a des questions là-  
dessus. Également des objectifs d'embauche, donc sur recommandation de la Commission  
des droits de la personne, la Ville applique un taux de nomination préférentielle pour les  
groupes visés lorsqu'ils sont sous-représentés dans un regroupement d'emploi. Donc, ce n'est  
pas un système de quota. La Ville ne réserve pas d'emploi pour les groupes visés, elle  
applique un taux de nomination préférentielle conformément aux recommandations que lui fait  
la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

585 Dans les bonnes pratiques, j'ai parlé des stages professionnels avec mentor, notre  
programme phare, le programme de parrainage professionnel qui connaît un succès fort  
intéressant déjà, depuis plusieurs années, plus de 500 participants avec un taux de rétention  
en emploi très intéressant. Plusieurs bonnes pratiques également, donc des activités de  
590 recrutement, des activités de partenariat avec les entrepreneurs, donc intéressantes. Donc, on  
est proactifs dans nos activités de recrutement.

595 Également, la Ville forme et sensibilise ses employés à la diversité et à l'inclusion. Il y a actuellement au service des ressources humaines dans l'administration, un projet de déployer un parcours de formation en matière de diversité et d'inclusion. Et c'est un travail que nous faisons avec les collègues du service de diversité et d'autres groupes du BINAM également. Donc, des formations en ligne accessibles à l'ensemble des employés de la Ville.

600 Donc une des formations qui sera déployée à la fin du mois de juin sur un jeu sérieux sur le processus de réconciliation avec les peuples autochtones, mais également en développement actuellement, une formation sur les biais inconscients.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

605 Au niveau économique, parce que comme l'a dit ma collègue plus tôt, la Ville est non seulement employeur, mais joue aussi un rôle pour amener plus d'inclusions dans les organisations montréalaises, et les étudiants étrangers, la Ville est très proactive pour les soutenir, notamment à travers le site « Je choisis Montréal ».

610 Il y a également eu l'appel à projet, accélérer les talents. Donc, à travers cet appel à projets là qui est doté d'un budget de 3.6 millions jusqu'en 2022, la Ville va vraiment soutenir des écosystèmes de collaboration. Donc, on parle d'OBNL qui travaillent avec des entreprises pour intégrer les personnes issues de la diversité pour accélérer leur intégration.

615 On a également un appel à projets en entrepreneuriat. Accélérer l'entrepreneuriat, et là aussi on cible vraiment les clientèles. Dans les clientèles prioritaires, les personnes issues de la diversité, donc les communautés autochtones, les femmes et les jeunes également.

620 Autre initiative aussi. La Ville, comme je le disais, souhaite vraiment réduire les freins à l'embauche non seulement à l'intérieur de l'organisation, mais aussi au sein des organisations montréalaises. Donc, la Ville a lancé l'initiative « Montréal inclusive au travail » en février. Donc, c'est une vaste stratégie de sensibilisation en partenariat avec le ministère de

625 l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec, qui vise vraiment à rehausser la performance de Montréal en ce qui a trait à l'intégration en emploi des personnes immigrantes, mais aussi des personnes racisées. Je m'exprimerais ainsi.

630 Cette stratégie-là elle a été donc lancée, initiée le 18 février. Elle va être lancée le 10 juin. Et vous voyez ici, je ne rentrerai pas dans tous les détails, mais il y a vraiment ce qu'on appelle une théorie du changement derrière cette stratégie où on veut aller chercher une prise de conscience des Montréalais, qu'on a un retard à rattraper, des engagements des leaders montréalais et des changements structurels et toute la question des biais inconscients. C'est certain qu'on veut la travailler avec les organisations montréalaises, donc avec la communauté de façon à amener des changements profitables aux personnes racisées.

635 Autre initiative aussi que nous pilotons, c'est le programme intégration travail-formation qui s'inspire du programme de parrainage professionnel que ma collègue a présenté et qu'on déploie avec des grands employeurs montréalais. Donc, cinq grands employeurs montréalais qui ont participé. Donc, c'est un programme de jumelage avec du mentorat, avec de l'accompagnement. Ça a touché 60 nouveaux arrivants. Mais ce qui est le plus bénéfique dans ce programme-là c'est qu'on a travaillé un peu dans l'ombre avec les employeurs pour vraiment abaisser un à un les freins systémiques dans le processus de dotation donc, jusqu'à la sélection, jusqu'à l'intégration, la rétention.

645 Par exemple, on a réussi à faire abolir les tests psychométriques à l'entrée. C'est prouvé dans la littérature que parfois, pas toujours, mais parfois ces tests sont biaisés. Donc, c'est une pratique vraiment qu'on a réussi chez un grand employeur à faire abolir, un taux de rétention à l'emploi de 80% pour ce programme-là. Donc, c'est une bonne pratique qu'on pilote, non pas à l'interne, mais en plus de ce qu'on fait à l'interne avec la communauté et les entreprises.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

655 Je vous invite à accélérer. Vous avez déjà dépassé d'une minute.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

660 D'accord. Des partenariats on en a parlé.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

665 Oui, des partenariats avec des experts en interculturel. Donc, on associe des recruteurs avec des conseillers en emploi, puis on apprend la réalité des pratiques des uns et des autres.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

670 Au niveau du service développement économique aussi, il y a beaucoup d'ententes partenariales. On a le réseau PME Montréal. Donc, six points de service, 120 experts, toute la question de l'entrepreneuriat immigrant est au coeur avec l'école des entrepreneurs aussi.

675 Au niveau des perspectives. Donc, d'amélioration, comme je le disais on est vraiment ouvert à s'améliorer. On veut avoir des outils plus interactifs, plus faciles pour rejoindre les entrepreneurs issus de l'immigration, mieux les accompagner. On veut évidemment soutenir tout ce qui est l'écosystème pour l'intégration économique des entrepreneurs de la diversité. Et je dirais aussi, peut-être un dernier point, des meilleurs indicateurs. Je pense que ça a été mentionné, puis on est conscient qu'on doit mieux mesurer, mieux évaluer notamment notre réseau PME Montréal, et des indicateurs d'impacts aussi pour voir la transformation arriver.

680

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

685           Voilà.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

690           Voilà.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

              Merci infiniment.

695           **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

              Merci à vous deux. Alors, nous allons maintenant aborder les points de vue de nos  
trois invités spéciaux de ce soir. Je vais d'abord donner la parole à madame Tania Saba qui  
est fondatrice et titulaire de la chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de  
700       Montréal. Alors, nous allons lui demander son point de vue sur la thématique de l'emploi.  
Madame Saba, vous avez 10 minutes. Bonsoir.

              On va rapprocher le micro parce qu'on ne vous entend pas.

705           **Mme TANIA SABA :**

              Voilà. Est-ce que vous m'entendez mieux?

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

710           Oui, mieux.

**Mme TANIA SABA :**

715           Très bien. Merci. Donc, écoutez, merci de l'invitation. Donc, je suis là pour partager mon expertise, mais aussi peut-être des résultats d'études que j'ai effectuées sur la question de la gestion de la diversité de l'équité et de l'inclusion au sein des organisations. Donc, dix minutes c'est bref et donc c'est la raison pour laquelle je vais m'attarder sur deux volets.

720           Le premier, essayer d'expliquer en quatre points les raisons qui expliquent le retard dans la représentation des personnes issues de minorités visibles au sein de la population active. Je pense qu'on voit les rapports, on voit les chiffres. Il est éloquent de voir que malgré le fait d'avoir des lois proactives notamment au Québec, les chiffres ne sont pas encore au rendez-vous. Donc, j'essayerai en quatre points un peu de résumer la situation.

725           Ensuite, je m'exprimerai sur les quatre leviers sur lesquels normalement les entreprises, les organisations, les institutions travaillent pour élaborer des programmes de gestion, donc de la diversité et qui visent l'atteinte des objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion.

730           Donc, très rapidement les quatre points. Moi je vous dirais, souvent ce qu'on entend dans le discours c'est la diversité fait partie de notre ADN. La diversité ne fait pas partie de notre ADN. Il est de la nature humaine d'être ethnocentrique. On aime les gens qui nous ressemblent. On voit très bien dans les études des bases sur des théories de similarité attraction. On préfère des gens qui nous ressemblent et qu'on s'attire, et souvent on oublie que de miser sur la diversité des idées est nécessaire à la prise de décision, qu'elle stimule la créativité et que la confrontation des idées et la réflexion selon des schèmes différents, évidemment a beaucoup de bénéfices. Donc, il faut des efforts pour atteindre la diversité. Il faut prendre des actions.

740           Aujourd'hui, les milieux et les cultures organisationnelles demeurent jusqu'à ce jour quand même largement dominés par des groupes, un groupe majoritaire, des hommes blancs,

745 par des réseaux qui attirent des personnes qui se ressemblent. Et donc, les minorités visibles encore plus si issues d'une immigration récente, les femmes souvent ne font pas partie de ces réseaux pour plusieurs raisons. Elles n'y sont pas invitées par manque de disponibilité, par manque d'intérêt. Il faut aller les chercher. Il faut créer les réseaux.

750 Aussi de cette proximité, de cette attraction naissent des stéréotypes auxquels on assimile des préjugés non fondés, des biais discriminatoires conscients, qu'on a vus tout à l'heure, aussi inconscients. Ils sont inhérents aux personnes, mais pires ils deviennent inhérents au système décisionnel. Donc, il ne suffit pas de penser que nous, nous ne pensons pas de façon très ouverte. Nous sommes prêts à de l'ouverture culturelle. Cependant, les questions qui se posent souvent sont dans les systèmes. On soulève des questions qui sont non justifiées, parfois on voit des micro-agressions par exemple, estimer que quelqu'un ne peut pas être autant scolarisé en le jugeant sur son origine ethnique.

755 Donc, on justifie des choix et des décisions qui sont basées parfois sur des critères douteux.

760 Troisièmement. Une raison qui est souvent évoquée pour exprimer par exemple les retards dans les représentations, c'est la raison du pipeline qu'on appelle. On a cherché une personne, mais on n'a pas trouvé. Donc, cela ne sert à rien de chercher, il n'y a pas de personnes compétentes disponibles sur le marché du travail de telle ou telle origine.

765 Encore une fois, le problème de réseaux, les circuits de diffusion sont souvent des raisons qui expliquent qu'on ne rejoint pas les milieux diversifiés.

770 En cours d'emploi, d'autres problèmes parfois sont en train de, se présentent. On parle de forme de discrimination de plus en plus subtile. Donc, dès le moment où l'accès est possible, on pense à des personnes qui restent, qui se heurtent à des plafonds de verres. Donc, ils n'arrivent pas à aller plus loin, des parois de verre qui se retrouvent donc dans des emplois, peut-être des postes moins visibles, moins stratégiques et ce qui explique

normalement ce retard dans l'ascension au sein des entreprises ou des organisations ou leur représentation n'est-ce pas, au sein de comités de direction.

775

Et oui, au Canada, au Québec, nous avons des lois proactives en matière d'accès à l'égalité. Une quatrième raison c'est qu'elles sont là pour forcer la représentation des groupes désignés dont évidemment les minorités visibles et ethnoculturelles. Malheureusement, ces mesures ne sont pas assez coercitives et donc, la parité dépend beaucoup plus de la bonne volonté des dirigeants et des preneurs de décisions. D'où évidemment le grand intérêt de se pencher sur la question de manière, évidemment beaucoup plus en détail.

780

Quels sont les leviers sur lesquels de plus en plus on se penche pour pouvoir régler la question. Alors, la première c'est d'expliquer les dynamiques à la base des inégalités et des disparités. Savoir reconnaître donc les agissements nuisibles à l'atteinte des objectifs. Ne pas confondre favoritisme avec équité. C'est l'équité qui explique qu'il faut prendre des mesures plus interventionnistes pour établir l'équilibre. La compétence est au coeur des interventions.

785

Également, cette histoire de considérer que la question de la diversité est un jeu à somme nulle où vous avez des groupes gagnants, des groupes perdants. Le fait de donner cet accès, le fait de diversifier les entreprises c'est un jeu qui est gagnant pour tout le monde et c'est à partir juste de ce moment qu'on peut le voir comme ça, que l'on peut rétablir les équilibres.

790

Travailler sur les individus et les systèmes. On a parlé tout à l'heure d'égalité des chances, d'égalité de traitement. Je vous dirais également l'égalité des résultats. Souvent on entend donc des dirigeants dire : « Moi je ne suis pas raciste. Moi je suis très ouvert aux femmes, à toutes les cultures. » C'est certainement vrai. Mais les systèmes organisationnels le sont-ils vraiment? Autrement dit, quand vient le temps de prendre une décision, est-ce que les personnes autour de la table ont le même souci, la même connaissance, la même formation. De plus en plus, les études montrent que ce manque d'expertise, ce besoin de formation est énorme, est intense.

795

800

805 Également, l'évitement de l'éparpillement des initiatives. Il faut viser une cohérence qui commence par bâtir les bassins de candidature, pour ensuite accompagner les mesures en faveur de la diversité tout au long du parcours professionnel accès aux formations, accès aux promotions. Assainir les systèmes et ensuite établir des méthodes d'évaluation dans le but de mesurer l'évolution.

810 Troisièmement, faire de l'atteinte des objectifs d'équité, de diversité, d'inclusion une affaire de tous. On ne peut pas parler de cible. On vise des objectifs. Les études le montrent clairement, une personne dans une entreprise ne peut pas faire le travail, un service non plus. Ça doit absolument commencer par l'engagement qui vient des plus hautes sphères et travailler l'imputabilité et la reconnaissance en contrôlant l'atteinte des objectifs. Mettre de l'avant les prix, les marques de reconnaissance, les efforts, les modèles aident certainement  
815 les représentations.

820 Finalement, travailler le climat de diversité. À chaque fois qu'il est question de rétablir donc l'équité, de rétablir des façons de faire, on s'attend toujours à ce qu'on appelle le backlash, donc le sentiment de ressac de la part évidemment des autres groupes. Il faut le prévenir. Il faut contrôler les ressentiments et les ressacs. Et on le fait en améliorant les expertises autour des questions de gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Donc, il faut absolument le voir, la question de la diversité. Il n'y a qu'à regarder les chiffres. Ce n'est certainement pas une mode passagère.

825 Merci.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

830 Merci beaucoup.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

835 Nous invitons maintenant, madame Marjorie Villefranche, directrice de la maison d'Haïti, à nous présenter son point de vue.

**Mme MARJORIE VILLEFRANCHE :**

840 Alors bonsoir. Alors, comme vous voyez je ne suis pas chercheuse. Je suis directrice d'un organisme communautaire, et donc je vais parler vraiment de toutes mes expériences. Et donc, je remercie et je félicite aussi pour l'initiative, vraiment bravo.

845 Je pense qu'on parle d'une réalité qui est complexe, trop complexe même pour pouvoir être abordé de façon réductionniste. Une réalité qui pose des problèmes et des relations internes et externes des structures. Cela exige une nouvelle manière de penser et cette nouvelle manière de penser s'appelle l'approche systémique. Donc, on parlait de l'approche systémique.

850 Pour analyser un système, il faut en premier lieu analyser son aspect historique. C'est elle qui permet de rendre compte de tous les aspects de son fonctionnement. Analyser un système, c'est analyser son aspect structurel. Comment ses composantes sont agencées et comment ils fonctionnent. Et j'ajoute qu'il faut poser les questions suivantes : que fait-il dans son environnement et à quoi sert-il?

855 Le racisme systémique dont bien des gens ont donné des définitions. Il y a la définition du Barreau du Québec, il y a celle de la Commission des droits de la personne et il y a celle de la Ville bien sûr. Dans le texte que monsieur Balarama donc adore. Et donc, c'est une production sociale d'une inégalité fondée sur les races, dans les décisions dont les gens font l'objet et le traitement qui leur sont dispensés.

860

Les personnes victimes de racisme existent et ce sont ces personnes dont je veux parler bien sûr, puisqu'on parle de racisme systémique. Il existe des systèmes qui créent du racisme et nous devons parler de cela.

865 On dit des personnes victimes de racisme sont des personnes racisées ou racialisées. Donc on est d'accord avec ces termes-là. Mais une des choses que je pourrais remarquer c'est le fait qu'on met des termes, beaucoup de termes, ça devient comme un espèce de fourretout. Dans le sens qu'on parle de personnes, de minorités visibles, on parle de personnes racisées, on parle de nouveaux arrivants, on parle de personnes immigrantes, on  
870 parle de minorités ethniques. Et tout cela, on essaie de se dépatouiller dans tout cela, et c'est une façon aussi, je trouve, de noyer le poisson parce qu'on ne sait jamais exactement de qui on parle. Et donc, moi je pense qu'il faut d'abord clarifier tout cela.

875 Donc, il y a trois expressions dans le document de la Ville. Elle parle de nouveaux arrivants – de ce document dont on parle – il y a nouveaux arrivants, personnes immigrantes, personnes issues de l'immigration. O.K. Qui est un véritable mot fourretout, parce que personnes issues de l'immigration, tout le monde est issue de l'immigration. Alors, de qui parlons-nous? Donc, c'est ça aussi que j'aimerais comprendre, en fait qu'il faudrait clarifier.

880 Et l'autre chose aussi, c'est que pour moi, une des suggestions que je ferais, c'était peut-être d'avoir les expressions un peu plus inclusives quand on parle de personnes issues d'immigration ou de personnes racialisées. Je pense qu'il y a des expressions beaucoup plus inclusives. On peut parler d'afro-québécois par exemple, c'est beaucoup plus inclusif à mon avis.

885 Dans les documents de la Ville, on affirme que la lutte contre le profilage, on parle de progrès. Mais il y a quelque chose par exemple à la police de Montréal que la Commission des droits de la personne a demandé depuis longtemps, c'était d'avoir des chiffres, des données, qu'on n'a toujours pas. Donc, des pratiques racistes dans le milieu du travail, je  
890 trouve que c'est important aussi, en général on admet que le racisme systémique existe

lorsque par exemple dans une entreprise on constate un ensemble de politiques et des pratiques qui ont pour effet d'exclure un groupe racial. Or, dans le milieu de travail québécois rares sont les agressions ouvertes et claires. On est d'accord. Et pourtant, il faut admettre que les écarts, quand on regarde les écarts des taux d'emploi et de salaire entre les Québécois racisés et les Québécois non racisés, c'est disproportionné.

Alors, comment détecter le racisme systémique dans le milieu de travail? D'abord, il faut détecter des pratiques qui créent des obstacles et des prises de décision informelle ou discrétionnaire. Ça, c'est le racisme. Détecter la culture d'entreprise aussi, qui exclut les personnes racisées. Par exemple, manière de communiquer, de créer des liens, de réseauter. Et comment détecter les micros-agressions racistes? C'est des micros-agressions, c'est des micros-agressions quotidiennes. Les micros-agressions sont ce que j'appelle le racisme au quotidien, ça prend place dans un contexte politique de plus en plus raciste et violent et qui nous demande sans cesse de nous justifier et de nous positionner en tant que représentant d'une communauté.

Ces micros-agressions ne sont pas des attaques frontales. Le racisme au quotidien se traduit par des attitudes condescendantes, des attitudes d'exaspération face à une personne que l'on croit incompétente, des attitudes ouvertement hostiles.

Le racisme systémique est un système qui fonctionne pour maintenir les privilèges. Il faut analyser le système pour en comprendre le mécanisme d'exclusion, d'où l'importance de se donner l'indicateur et des méthodes systématisées.

Une des choses aussi qu'il faut remarquer, c'est pour ça que je le dis. On parle beaucoup de mesures que nous prenons, mais des mesures d'accompagnement des personnes qu'on intègre dans un milieu de travail sont extrêmement importantes. Quand je parlais de micros-agressions, je parlais de quelque chose extrêmement important, parce que c'est ce qui fait par exemple que l'on constate... comme tout à l'heure vous disiez, souvent on dit, il n'y a pas ces personnes dans les groupes qu'on vise.

Il y le phénomène, ce qu'on appelle l'auto exclusion, c'est-à-dire un phénomène qui fait que les personnes, les membres des communautés racisées se disent : « Ses emplois ne s'adressent pas à nous et/ou alors c'est trop pénible de vivre des micros-agressions permanentes. » Et donc, ils s'auto excluent de ces offres d'emploi là. Ou alors, ce sont des emplois aussi tellement compliqués de rester dans ces emplois-là, qu'il n'y a pas de mesure d'accompagnement pour permettre à ces personnes de rester en emploi et de progresser dans leur emploi. Et je pense que ça, c'est extrêmement important aussi.

Par contre, ce que je remarque aussi c'est qu'une fois qu'on a déterminé, j'espère qu'un jour on va déterminer qui sont ces personnes dont on parle quand on parle des personnes racisées ou racialisées ou d'origine ethnique, et cetera. Et j'ai même vu aussi, première, deuxième génération dans les expressions. Donc, c'est un peu un fourretout. Mais ce que je remarque aussi c'est que par exemple les jeunes, les jeunes des communautés, des groupes racialisés, eux ils refusent cette auto-exclusion que d'autres groupes avaient acceptée par le passé. Donc, ils réclament leur place dans la société, et de bons droits. Et je pense qu'à ce niveau-là, la Ville devrait aussi être prête, non seulement à accepter ces jeunes-là, mais aussi à accepter ce refus d'auto exclusion. Et si on n'est pas prêt à faire ça, je pense qu'il va y avoir certains problèmes.

La lutte, ce que disait monsieur Balarama tout à l'heure, c'est que la lutte au racisme et à la discrimination systémique est indissociable de la lutte à la pauvreté. Et comme vous disiez, regardez les groupes, tout à l'heure, les quartiers où les gens étaient pauvres, et je pense que les minorités racisées tendent à être surreprésentées parmi les couches les plus défavorisées. Et ça, c'est quelque chose qu'il faut remarquer.

Et la dernière remarque que je ferais. J'ai pris les statistiques de Statistique Canada 2016. Et des statistiques de Statistique Canada 2016 on avait toujours, c'est comme un mythe qu'on défait, que l'éducation et les diplômes devaient régler certains problèmes, devaient niveler certains problèmes. On remarque que l'écart, l'écart d'emploi et l'écart de salaire sont beaucoup plus élevés, plus on est diplômé et plus l'écart est élevé. Et donc, ce qu'on racontait

depuis des lustres, c'est-à-dire que plus on allait être éduqué et plus les choses allaient s'arranger. Ça ne s'arrange pas du tout, parce que le dernier c'est 29%, 29% d'écart. Donc, la diplomation ne règle pas le problème quand on parle d'un système qui maintient les gens dans cet état-là.

955

Donc voilà. Je ne sais pas si j'ai le temps de parler peut-être d'une initiative qui pourrait être intéressante, parce qu'on parle d'alternative et de lien de la Ville avec... Est-ce que j'ai le temps?

960

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Si vous vous contenez à deux minutes, oui.

**Mme MARJORIE VILLEFRANCHE :**

965

Ça sera peut-être un peu. L'initiative dont je voulais parler, et je suis contente qu'il y ait des membres représentants donc de cette initiative, qui s'appelle le sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires. C'est une initiative qui est partie donc de groupes, d'une trentaine d'organismes de la communauté noire qui a été au départ appuyée par la Ville, l'initiative a été au départ appuyée par la Ville de Montréal. Mais au fur et à mesure du développement de cette initiative du sommet, la Ville s'est retirée. Et je pense que, voilà des partenaires qui auraient pu être intéressants. Et une initiative intéressante justement pour la Ville.

970

Donc, voilà ce que je voulais dire aussi. Peut-être terminer par une phrase de Maya Angelou qui dit que : « Plus vous en savez sur votre histoire, plus libre vous êtes. Il n'y a pas de pire agonie que de garder en soi une histoire jamais racontée. »

975

Merci beaucoup.

980

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci infiniment, Madame Villefranche. Et vous avez respecté scrupuleusement le temps qui vous était alloué.

985

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci. Maintenant, notre dernière invitée de ce soir est madame Adelle Blackett qui est professeure de droit, titulaire de la chaire de recherche du Canada en droit transnational du travail et développement en vue. Et elle va nous présenter son point de vue et celui de l'organisme qu'elle représente sur notre thématique de ce soir.

990

**Mme ADELLE BLACKETT :**

Je vous remercie beaucoup pour l'invitation. Vous m'entendez?

995

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui, très bien.

1000

**Mme ADELLE BLACKETT :**

Merci aussi à Balarama Holness, Tiffany Callender pour l'initiative et monsieur Marais pour l'invitation. Je suis professeure à McGill, donc je parle en mon propre nom. Mais j'aimerais aussi mentionner que j'ai siégé pendant sept ans à la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse du Québec. Donc, j'ai eu l'occasion de voir, comme madame Villefranche d'ailleurs, d'assez près les défis qui sont en question, et j'ai oeuvré à l'international pour l'organisation internationale du travail qui a de quoi nous enseigner sur comment aborder la question de la discrimination en milieu du travail et comment arriver à des mécanismes très précis pour arriver à une égalité réelle en matière d'emploi.

1005

1010

Mais permettez-moi de commencer. C'est comme si nous avons coordonné madame Villefranche parce que je veux commencer avec un peu d'histoire.

1015 Donc, il était une fois à l'université qui m'emploie un certain William Wright né à la ville de Québec, qui est devenu un des premiers si pas le premier médecin noir en Amérique du Nord, et le premier professeur noir à McGill. Comme moi il est né au Québec. Nous faisons partie de cette communauté noire qui date depuis longue date à Montréal. Une présence qui fait partie de notre histoire montréalaise. Tout comme l'histoire de travail esclavagiste de population noire et autochtone à Montréal et d'emploi d'une importante communauté de 1020 personnes qui faisait partie de l'Empire Britannique qui sont venus ici pour travailler, pour participer à côté d'autres Québécois et Canadiens dans les guerres mondiales et qui ont établi des familles à Montréal, qui ont travaillé entre autres pour les rails canadiens à l'époque ségrégués et qui ont bâti des communautés et qui ont une longue histoire dans cette ville. Et là, c'est depuis le début du siècle.

1025 Si j'abonde dans ce sens et si je mentionne les funérailles de quelqu'un de notre communauté qui avait 102 ans, qui est né ici de cette communauté, qui a quitté Montréal aux années 40 pour trouver un emploi à la hauteur de ses compétences, comptable agréé à New York où elle a vécu la moitié de sa vie avant de revenir à Montréal. Je le mentionne parce 1030 qu'on ne peut pas se permettre, avec une consultation sur le racisme en 2019 et procéder avec une perception des communautés racisées comme forcément des communautés immigrantes. On embrasse trop et on embrasse mal la question qui est devant nous.

1035 Si nous cherchons à aborder la question de la discrimination raciale et l'égalité réelle, il faut qu'on regarde de près les statistiques qui laissent comprendre que quand les immigrants d'origine, des immigrants, disons-le, blancs, qui s'intègrent dans la société, seconde génération, on ne voit pas forcément les différences, pour les populations racisées, les différences persistent.

1040 Et si nous voulons aborder cette question à la Ville de Montréal, nous devons faire  
comme nous avons fait d'ailleurs dans la déclaration de la Ville de Montréal, signée par le  
maire Doré, et c'est d'affronter la question directement de discrimination raciale.

1045 Pourquoi l'emploi? L'emploi ne peut être plus important dans notre jurisprudence  
canadienne, d'où d'ailleurs je tire toute définition de discrimination systémique. L'ancien juge  
en chef Dixon a insisté sur la centralité pour les individus du travail, non seulement sur le plan  
économique, mais psychologique. C'est une forme d'appartenance à la communauté, à la  
société. C'est une forme de démocratie au travail qui est aussi une démocratie locale,  
démocratie du citoyen. Cette diversité au travail, ce n'est pas simplement pour les  
1050 communautés surreprésentées, même si c'est extrêmement névralgique pour lutter contre la  
pauvreté comme ça a été mentionné.

C'est important pour toute la société, parce que sinon nous procédons sur la base des  
exclusions, comme ma collègue a souligné. Si nous voulons créer un lieu d'intégration, nous  
1055 n'avons pas le luxe de ne pas favoriser l'intégration. Et l'action de la Ville est névralgique en ce  
moment pour cette question.

Je veux souligner les trois façons donc très importantes par lesquelles la Ville de  
Montréal pourrait faire avancer l'équité en matière d'emploi.

1060 Premièrement, et le rapport aborde surtout cette question, les embauches à la  
municipalité et par les employeurs publics et parapublics. Évidemment la STM est un des  
exemples très importants, mais il en faut d'autres.

1065 Deuxième. Les pratiques d'approvisionnement de la Ville, qui ont mentionnées très  
brièvement dans le rapport, mais dans lequel on devrait mettre plus d'attention.

Et troisièmement, la Ville peut et doit être un donneur d'exemple aux autres  
employeurs et agir de façon proactive pour les encourager à mettre en place eux-mêmes des

1070 plans d'équité emploi, qui sont encadrés par la charte québécoise et qui peuvent être pris de  
façon volontaire par eux.

1075 Donc, je vais expliquer un peu plus ces trois dimensions, mais je voudrais souligner  
une chose. Le rapport parle de trouver des idées nouvelles. Je dois vous dire, ce n'est pas les  
idées nouvelles qui manquent. Les grandes lignes de l'égalité au travail sont connues depuis  
des décennies. Nous avons eu le rapport Abella depuis 1984 qui a servi de base pour le  
gouvernement fédéral à agir, et à justement jouer ces trois rôles que j'ai mentionnés. La  
question à l'heure actuelle c'est une question d'action et l'action est urgente.

1080 Donc, pour la première, l'embauche. Montréal, comme c'est mentionné dans le  
rapport, est assujettie aux lois sur l'équité en matière d'emploi, et le plan d'action pour la  
diversité en matière d'emploi est en train d'être renouvelé. C'est un moment pour un  
engagement très précis par des experts en la matière, par la communauté dans l'élaboration  
de ces objectifs très précis qui pourraient et devraient être mis en place.

1085 Je dois mentionner une autre chose. Il y a une tendance quand on parle des objectifs à  
atteindre, à jumeler, minorité visible avec minorité ethnique. On n'aborde pas la question de  
racisme systémique si on fait cet amalgame-là, c'est névralgique d'avoir des données précises  
et des objectifs précis pour les minorités visibles. Et j'irais plus loin, c'est important et c'est une  
1090 meilleure pratique en matière d'égalité, en matière d'emploi d'identifier les communautés au  
sein de ce vaste regroupement qui sont sous représentées.

1095 Et je ne pourrais pas me regarder sans souligner le niveau tellement bas des  
populations autochtones qui ont grimpé de 0.1%, si je me trompe, depuis les quelques  
années. C'est un réel défi auquel on devrait s'attarder.

Le rapport sur le comité consultatif sur la diversité qui vient de soumettre un rapport  
important a offert plusieurs recommandations très précises. Je ne les soulignerai pas toutes  
maintenant, mais je crois qu'on devrait travailler de façon à consolider les suggestions

1100 concrètes comme les objectifs clairs ou la responsabilisation des managers, des directeurs de service. L'importance pour les syndicats de négocier avec l'employeur de façon à assurer à ce que nous réconcilions la question d'ancienneté avec justement l'accès pour les personnes issues de minorités, et j'en passe. Il y en a plusieurs. Ils sont très concrets. On devrait passer le temps nécessaire pour en discuter et pour poursuivre ce travail sérieux qui a été fait.

1105 Deuxièmement, les pratiques d'approvisionnement. Les pratiques d'approvisionnement reçoivent très, très peu d'attention dans le rapport et c'est dommage. C'est là où nous trouvons d'excellents exemples à travers le monde de municipalité et évidemment d'autres niveaux de gouvernement qui agissent. L'OIT que j'ai mentionné à l'initial  
1110 aussi, offre des conseils sur comment aborder cette question. Le rapport mentionne une nouvelle proposition qui justement mentionnera la convention 111.

Je crois que nous devons faire plus. Il faudrait être plus spécifique dans l'inclusion, pas simplement un commentaire ostentatoire sur l'égalité, mais une disposition très précise, et  
1115 insister sur le rôle.

Le troisième rôle de leader. Vu le temps, je ne mentionnerai rien d'autre sauf que d'autres niveaux gouvernementaux ont joué ce rôle de leader. Les villes sont névralgiques dans l'exposition de ce leadership auprès des entreprises privées, et il y a une multiplicité de  
1120 façon à encourager et à valoriser l'embauche des minorités racisées dans cette Ville.

Donc, merci pour l'écoute.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1125 Merci beaucoup, Madame Blackett.

1130 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci tout le monde. Je vais vous inviter maintenant à aller prendre une pause d'une quinzaine de minutes. Cependant, avant de vous lever, je vous rappelle. Nous avons un tableau très riche qui nous a été offert par les différentes présentations. Si vous avez des questions de précision, de clarification, je vous invite à aller vous inscrire à la table d'accueil pour pouvoir passer et poser vos questions. N'oubliez pas de préciser si vous avez des enfants à la halte-garderie. Et je vous retrouve, nous vous retrouvons dans 15 minutes.

#### PAUSE ET REPRISE

1140 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je vous en prie. Alors, pendant que nous attendons la liste des personnes qui ont demandé à venir poser des questions, je voudrais simplement vous rappeler que... Je vais attendre que notre secrétaire livre tous ses secrets.

Alors, simplement vous rappeler jusqu'à quel point c'est précieux ce soir d'entendre vos questions à partir de ce que les requérants ont levé comme interrogation autour de leur allocution. Ce que la Ville a présenté comme ses efforts, ses objectifs, ses intentions, ses résultats jusqu'ici. Et ce que nos trois panélistes ont évoqué d'une manière franchement intéressante. Alors, nous allons vous écouter poser des questions.

Ce n'est pas le moment d'émettre vos opinions ou de faire des témoignages, non pas que ce n'est pas important, mais ce n'est pas ce soir le lieu pour le faire. Alors, je vais vous demander le plus possible d'être précis pour qu'on entende tous ceux et celles qui ont demandé de poser des questions ce soir.

Donc, je vais donc appeler d'abord, madame Roseline Dorcin, et je rappelle que vous avez droit à deux questions. Bonsoir, Madame Dorcin.

1160 **Mme ROSELINE DORCIN :**

Bonsoir. Alors, je trouve ça un peu drôle que je sois la première à parler. J'imagine que j'utilise un privilège aujourd'hui.

1165 Ma question s'adresse au panel de la Ville de Montréal. Je ne sais pas si c'est votre nom, la Ville de Montréal, votre panel?

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1170 Non. Vous posez la question à moi, Madame Dorcin.

**Mme ROSELINE DORCIN :**

Ah, d'accord. O.K. Ma question que j'ai, d'après le rapport qu'on nous a présenté...

1175

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Ce soir?

1180 **Mme ROSELINE DORCIN :**

Ce soir.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1185

Ce soir, d'accord.

1190 **Mme ROSELINE DORCIN :**

Les statistiques. Je constate que souvent il y a une fausse relation entre les minorités visibles, le mot immigrant, et ça, je pense que madame l'a noté, mais aussi la fausse idée que, parce que tu es immigrant tu es nécessairement pauvre ou que tu n'es nécessairement pas qualifié. Ma question, je trouvais que le rapport manque de précision au niveau du terme minorité racialisée.

Je vais expliquer quelque chose.

1200 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Rapidement. Parce que la question est claire.

1205 **Mme ROSELINE DORCIN :**

La question est claire, O.K. Parce que pour moi il y a beaucoup de différence entre ces termes et j'aimerais savoir pourquoi il me semble que ce terme a été utilisé de manière globale, sans distinction. Merci.

1210 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

D'accord. Alors, je vais poser la question aux gens de la Ville.

1215 **Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Il y a plusieurs thèmes qui ont été utilisés. Normalement, ça n'a pas été utilisé sans distinction, quand on parle de nouveaux arrivants. On a des initiatives qui s'adressent aux nouveaux arrivants, parce qu'ils ont des besoins spécifiques quand ils arrivent. On a des initiatives qui s'adressent à l'ensemble des immigrants et on a des initiatives qui s'adressent,

1220 par exemple aux immigrants et aux personnes qu'on dit issues de la diversité. Ça peut  
comprendre les minorités ethniques et les minorités visibles. Donc, on fait la distinction quand  
on joue avec ces termes-là.

1225 Mais je pense que le débat sur l'utilisation des termes dépasse, disons, et social. Je  
pense que ça a été bien mentionné, est un petit peu partout. Puis nous, on est dans une  
approche, comme je disais, constructive. Donc, on est prêt à faire cette démarche-là aussi  
pour mieux définir les termes s'il y a lieu puis peut-être même voguer vers d'autres termes. Je  
dirais que c'est souvent des discussions qu'on a même dans nos équipes, dans nos propres  
1230 équipes à savoir quels termes sont préférables sur d'autres. On a eu des discussions  
beaucoup sur le terme racisé, racialisé, les personnes issues de la diversité, les personnes  
dites de la diversité. Donc, ça en fait beaucoup. On essaie de trouver, je pense, les meilleurs  
termes pour nommer les bons phénomènes.

1235 Mais on est tout à fait conscients qu'il y a des personnes nées ici qui subissent de la  
discrimination. Ce n'est pas du tout la même chose que les nouveaux arrivants, que les  
nouveaux arrivants ne sont pas sur un même pied d'égalité, ça a été dit. Les recherches le  
montrent. Les nouveaux arrivants qui sont issus, qui sont racisés ou qui sont issus des  
minorités ethniques et visibles ont un double défi.

1240 Donc, il y a l'intersectionnalité aussi là-dedans. Il y a les femmes nouvelles arrivantes  
issues des minorités visibles. Donc, il y a tout ça. Puis on comprend la complexité de ça, je  
dirais.

**Mme ROSELINE DORCIN :**

1245 Merci, Madame. Est-ce que j'y vais avec la deuxième question et la dernière ou non?

1250 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Attendez-moi un instant. Je pense que la coprésidente, madame Alcindor voudrait poser une question.

1255 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

J'en profite pour rappeler que la commission a envoyé un certain nombre de questions à la Ville, qui concernent effectivement un souhait de ventilation au niveau des statistiques qui concernent plus précisément les clientèles cibles qui font l'objet du racisme et de la discrimination systémiques. Aussitôt qu'on aura ces réponses, vous pourrez les trouver sur le site de l'Office, parce que je pense qu'il est important pour nous aussi d'avoir cette ventilation par minorité visible, par minorité ethnique, par nouveaux arrivants. Et je ne doute pas une seconde que la Ville va rapidement, dans la mesure du possible, nous faire, nous éclairer tous là-dessus.

1265

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Est-ce que je peux me permettre?

1270 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui, allez-y.

1275

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Je ne sais pas si on m'entend. Quand on parle de la Ville comme employeur, qu'on vous transmet des statistiques sur l'embauche, sur la représentativité des groupes visés. On fait référence à la définition des cinq groupes visés inscrits à la loi. Jamais on ne fait référence aux termes immigrants ou nouveaux immigrants. On ne collige aucune information sur la

1280 durée d'habitation au Québec, là. Donc, ce sont les cinq définitions qui ont été présentées dans la présentation de ce soir.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1285 Alors, est-ce que vous les avez en tête, Madame Dorcin, ces cinq? J'essaie de retrouver.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1290 Alors, les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles qu'on définit comme les personnes autres que les autochtones qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Les membres des minorités ethniques, donc les personnes autres que les autochtones ainsi que les personnes d'une minorité visible dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Et les personnes handicapées.

1295

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci, Madame Lapointe. Madame Dorcin.

1300 **Mme ROSELINE DORCIN :**

1305 Merci pour la clarification. Ma deuxième question c'est, il me semble que le bilan de la présentation de la Ville de Montréal a semblé très positif. Il y avait des nombres qui allaient juste qu'à un tiers, c'est-à-dire 31%, 36% de minorité ici et là. Moi, j'arrive de Toronto et je peux vous dire que quand je vais à la Ville de Montréal je ne vois pas beaucoup de minorités. Alors là, de minorité ethnique, visible. Je ne veux pas m'attarder le terme, mais je ne vois pas beaucoup de visibilité.

1310 Alors, ma question, la question que je me pose c'est, vous avez parlé que vous faites  
beaucoup d'initiative tout ça. Comment expliquez-vous, depuis le rapport de 1984, ça fait  
longtemps qu'on parle de ces questions-là. Comment expliquez-vous qu'après toutes ces  
initiatives, après un tel rapport positif que Montréal, la population de Montréal ne se retrouve  
pas, n'est pas visible, que ce soit le cabinet de madame la mairesse de Montréal ou encore  
dans les services de Montréal. Selon le rapport il me semble qu'il y a beaucoup de choses que  
1315 vous avez faites, et je ne comprends pas l'écart entre le nombre de personnes employées et  
toutes les initiatives que vous avez proposées jusqu'à maintenant?

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1320 D'accord. Madame Lapointe, peut-être?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1325 Je veux juste rétablir aussi le périmètre d'intervention du service des ressources  
humaines dans la ville de Montréal. Donc, les statistiques qu'on vous présente ce sont les  
statistiques qui reflètent l'embauche et la représentation des employés de la Ville de Montréal,  
et ça ne réfère pas aux élus ou au personnel politique qui ne sont pas des fonctionnaires en  
vertu de la loi.

1330 Bien, la grande question que vous posez, qu'est-ce qui explique cette lente évolution.  
C'est ce pour quoi la Ville met en place des mesures correctives. Et l'évolution elle est  
positive. Maintenant, effectivement, il y a des sous-représentations dans des catégories  
auxquelles il faut s'attarder plus. Et donc, on a exposé en présentation plusieurs de nos  
stratégies, mais je n'ai pas de réponses à vous donner par rapport à Toronto, comment on se  
1335 compare à Toronto ou on ne se compare pas. Je n'ai pas de statistique qui nous compare à  
Toronto.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1340

Merci. Madame Dorcin, je vais passer la parole à mon collègue Jean-François Thuot. Dans le micro, Monsieur Thuot.

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

1345

Oui. Bonjour. Toujours sur le même sujet, c'est-à-dire le bilan des actions du service des ressources humaines ou de la Ville en matière d'embauche de personnes issues de la diversité. Les mesures qui sont présentées dorénavant, les nouveaux objectifs, je présume qu'ils l'ont été à partir d'une analyse, disons des obstacles qui ont été constatés dans votre service et qui pourraient expliquer sans doute l'écart qui existe entre la norme idéale à atteindre et le portrait réel de choses.

1350

Est-ce que vous avez des données? Est-ce qu'il existe des documents qui permettent de mieux saisir ce qui explique la lenteur des progrès? Ça, c'est ma première question.

1355

Ma deuxième question c'est, par rapport à ce que vous envisagez pour l'avenir. Vous dites bien que la priorité organisationnelle de la Ville c'est d'augmenter la représentativité en terme d'emploi. Vous parlez d'objectif et non pas de cible en disant qu'il faut mieux parler d'objectifs, cibles. On ne sait pas exactement pourquoi, là.

1360

Est-ce qu'il y a moyen d'expliquer un petit peu ce vocabulaire-là plutôt que de parler de cible, on parle d'objectifs. Et comment dans ce contexte-là s'assurer que vous allez atteindre, à défaut de cible, que vous allez atteindre un objectif, c'est-à-dire qu'on vous souhaite que dans un an, deux ans, trois ans, on puisse retrouver tel pourcentage de minorité racisée par exemple, au niveau des cadres, au niveau des cols blancs, et cetera. Est-ce qu'il y a des objectifs aussi précis que ça et quels sont-ils?

1365

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1370

Je vais essayer de répondre de mon mieux. D'abord, disons entre cible et objectif, effectivement la vision, si je peux dire, de la Ville c'est que sa main-d'oeuvre reflète la population de Montréal. Ça, ce n'est pas chiffré. On ne dit pas : « Il faut atteindre tel pourcentage. » Parce que encore, je vous ramène en vertu de la loi, ces fonctions de sous représentations que nous transmet la Commission des droits de la personne et dans les catégories d'emploi. Et ce qu'on vise par nos mesures de redressement c'est de combler ces écarts-là de sous-représentations.

1375

1380

Donc, dans certaines catégories la sous-représentation est peut-être de 5%, dans d'autres de 10 ou de 15%, vous voyez.

Maintenant, la vision, je viens de vous le dire, avoir une main-d'oeuvre qui reflète mieux la population de Montréal.

1385

Quand je parle de priorité organisationnelle, et donc d'objectifs, donc c'est quels sont les moyens qu'on se donne pour atteindre cette vision-là, cette cible-là. Les moyens donc ce sont des objectifs mesurables, quantifiables, atteignables, réalistes. C'est une méthodologie qu'on dit « Smart », qui gouverne notre programme de gestion de performance pour les cadres. Et donc, on leur donne des objectifs d'embauche. Pourquoi d'embauche? Parce que je ne peux pas donner un objectif à un cadre de dire, bien je veux que ton équipe de travail soit à hauteur de X% l'année prochaine, s'il n'y a pas d'embauche à faire, bien il n'y a pas de moyen de diversifier. Si la Ville doublait de taille ou si la moitié de ses effectifs quittaient à la retraite, bien là, on aurait tout un levier pour diversifier sa main-d'oeuvre.

1390

1395

Donc, on leur donne des objectifs à atteindre d'embauche. Et c'est pour ça que moi, ce qui m'intéresse, parce que c'est là-dessus que j'ai du contrôle. Je n'ai pas de contrôle comme fonctionnaire responsable du recrutement sur les besoins en main-d'oeuvre de la Ville ou le nombre d'embauches ou la taille de l'organisation, vous voyez. On a du contrôle sur

1400 l'embauche et c'est pourquoi on donne des objectifs à nos gestionnaires d'atteindre, cette  
année on a dit 33%. Pourquoi 33%? Parce que c'était cinq de plus. On trouvait que c'était  
ambitieux que les années précédentes. On essaie de s'améliorer par rapport à ce qu'on  
observe dans les années précédentes. En 2017 on avait 28% d'embauche, on s'est dit 33%.  
1405 Bien, vous voyez juste de le décliner en objectif dans les cahiers de gestion de performance  
des cadres, déjà on est à mi-année à peu près, puis on a atteint 35%. On espère pouvoir le  
maintenir tout au long de l'année, mais on le surveille mois après mois, unité par unité.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1410 Mais si je peux me permettre une petite question complémentaire. Vous nous avez  
présenté un graphique, Madame Lapointe, qui nous montrait qu'en 2018 vous aviez déjà  
atteint la cible de 33,3% et vous ne l'avez pas augmenté pour 2019. Est-ce que je comprends?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1415 Écoutez, en fait c'est que le cycle de gestion de performance ce n'est pas sur l'année.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1420 C'est 18 mois peut-être?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1425 Non. C'est sur 12 mois, mais c'est du 1<sup>er</sup> novembre au... bon. Et quand les objectifs ont  
été établis, donc quelque part en septembre, octobre 2018, quand les priorités  
organisationnelles ont été établies, on n'anticipait pas un taux d'embauche de 33%. Mais déjà  
les objectifs et les priorités avaient été établis et on a vu l'effet dès décembre.

1430

D'ailleurs, en décembre la Ville embauche beaucoup de saisonniers pour le déneigement de l'hiver et ça nous a valu un coup de revers dans les médias, parce qu'ils nous on dit : « bien voilà, vous reléguez...

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1435

Les emplois temporaires.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1440

Les emplois temporaires, alors qu'à mon avis c'était un effet immédiat de la priorité organisationnelle qui avait été donnée.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1445

Merci.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1450

Merci. Nous n'avons pas eu le temps de remercier madame Dorcin pour sa question. Monsieur El-Hage en a une.

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

1455

Alors, juste une petite question en lien avec le portrait des embauches. On parle des cibles d'embauche. Est-ce qu'à la Ville de Montréal il y a des cibles de promotions à l'intérieur? C'est-à-dire des personnes des minorités où on dit : « On a des cibles pour qu'ils montent dans la hiérarchie. »

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1460 On n'a pas de cible quantifiée pour les promotions, mais je vais me tourner vers mes gestionnaires. Comment je quantifierais. Stéphane Patry, le responsable corporatif.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1465 On a une rétroaction de son que notre ami est en train de régler, je suis sûre, à la Ville.

**M. STÉPHANE PATRY :**

C'est bon?

1470

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui, allez-y.

1475

**M. STÉPHANE PATRY :**

1480 Moi je suis Stéphane Patry du service des ressources humaines. En fait, on suit, autant qu'on suit la représentation, qu'on suit les embauches, on suit aussi les promotions et notamment on va appliquer un taux de nomination présenteielle aussi qui est une des mesures vedettes des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi dans les promotions aussi.

Donc, c'est certain que les cibles sont surtout sur la représentation et sur l'embauche, mais pour la promotion on suit de très près ce qui se passe aussi.

1485

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1490            Alors, un mot sur les taux préférentiels pour que ça soit clair pour l'ensemble des gens dans la salle.

**M. STÉPHANE PATRY :**

1495            En fait, c'est une mesure un peu complexe, mais c'est la mesure vedette des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi. Tout le monde en a sûrement entendu déjà parler. On entend toutes sortes de choses là-dessus. Ce que ça dit, c'est qu'au minimum une fois sur deux on doit prioriser des membres des groupes visés sous représentés dans les regroupements d'emploi, évidemment où ils sont sous représentés.

1500            Donc, la Commission des droits de la personne nous donne beaucoup de statistiques sur chacun des regroupements d'emploi à la Ville, par exemple chez les cadres et les contremaîtres on a 17 regroupements d'emploi. Donc, pour chacun de ces 17 regroupements d'emploi là, on a des statistiques, des taux de disponibilité et on voit où on est en sous-représentation. Les recruteurs ont des tableaux qui leur permettent de savoir quand je travaille dans un emploi x, quels sont les groupes que je dois prioriser et dans quel ordre en fonction de la grandeur de la sous-représentation.

1505            **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1510            Parfait. Merci beaucoup.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1515            Merci. J'aimerais bien, je veux dire, les choses commencent à devenir plus charnues. Parce qu'il va falloir que, comme on dit de façon un peu vulgaire, que les bottines suivent les

babines, et qu'on regarde comment les... je veux dire, on va passer de la parole aux actions très clairement.

1520            Alors, je vais appeler maintenant monsieur Biené Blémur, s'il vous plaît. Je vous rappelle que vous avez deux interventions qui sont des questions.

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1525            Bonsoir.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Bonsoir, Monsieur Blémur.

1530

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

Mais avant j'aimerais quand même faire un petit peu d'histoire, juste pour... Non?

1535 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Monsieur Blémur, on arrive au caractère crunchy de l'affaire.

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1540

D'accord. O.K.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1545            Alors, on va continuer là-dessus.

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1550 O.K. Je vais quand même faire une petite mise au point, parce que j'écoute bien ce que la Ville de Montréal présente. Moi j'ai fait une présentation au début. Je ne sais pas si vous vous souvenez?

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1555 Bien sûr, très bien.

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1560 Bon. J'ai reçu le rapport du contrôleur et j'ai été très surpris de voir dans son rapport que tout l'environnement que j'avais décrit au niveau racial avait complètement été évacué, et il n'y a pas une ligne dans le rapport sur les propos racistes que j'ai subi ou la façon que le Parc Jean-Drapeau a traité ça. Et j'ai regardé le code de conduite et je constate aussi que dans le code de conduite de la Ville, il n'y a pas une ligne sur l'approche raciale ou l'approche, le contexte, on peut dire le racisme ou la discrimination, l'attitude que les gens devraient avoir  
1565 ou ne serait-ce qu'une politique de tolérance zéro vis-à-vis ce type de comportement là.

Et j'ai vu le premier ministre moi, faire une sortie publique concernant un joueur de hockey qui s'était fait, qui avait subi des propos racistes. Tout le monde a été... je pense que beaucoup de gens ont vu la sortie publique du premier ministre. Et il a presque déchiré sa chemise pour dire justement que c'était tolérance zéro vis-à-vis ce genre de comportement là.  
1570

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1575 Monsieur Blémur, je me permets de remettre en contexte, vous avez...

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

Ma question elle s'en vient.

1580

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Oui, mais je vais pour ceux qui n'auraient pas été là, rappeler que vous avez été, que vous alléguiez avoir été victime de comportement discriminatoire à l'intérieur du parc, alors que vous travaillez au Parc Jean-Drapeau.

1585

Est-ce que votre question c'est, puisque dans l'expérience que vous avez subie, il y a eu des propos racistes ou vous avez des raisons de penser qu'il y avait une discrimination raciale. Est-ce que votre question c'est, est-ce qu'il y a un code d'éthique où il y a des choses qui sont précisément prévues à la Ville de Montréal?

1590

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

Non. En fait, j'ai deux questions.

1595

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

On commence par la première.

1600

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

Je l'ai lu le code d'éthique. Je sais qu'il n'y a rien de prévu à l'intérieur du code d'éthique par rapport à ça. Ma première question c'est, est-ce qu'il y a une tolérance de politique, est-ce qu'il y a une politique de tolérance zéro vis-à-vis les comportements racistes en milieu de travail à Montréal? Ça, c'est ma première question.

1605

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

On commence par la première. Je la relaie aux représentants de la Ville de Montréal.

1610

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

La réponse c'est oui.

1615

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

Alors, j'aimerais savoir qu'est-ce que vous entendez par politique de tolérance zéro?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1620

Mais la Ville s'objecte et rejette toute forme de discrimination et cherche à combattre dans ces pratiques, et à adresser la situation avec les employés gestionnaires qui seraient victimes de discrimination.

1625

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Là, vous aviez deux questions.

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1630

Bien, ça va être une sous-question. Parce que pour moi ça, c'est une déclaration de principes. Mais je veux savoir, dans le concret ça s'exerce comment. Est-ce qu'il y a des mesures coercitives qui accompagnent la politique de tolérance zéro, si non, s'il n'y a pas de mesures coercitives, c'est de la poudre aux yeux, je suis désolé.

1635

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1640 En fait, vous souhaitez savoir quelles sont les conséquences d'un manquement au code d'éthique?

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1645 Oui, exactement. Voilà.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Alors, vous me demandez le processus par lequel un employé peut dénoncer?

1650 **M. BIENÉ BLÉMUR :**

Non, non, non. Ça, je le connais. Les conséquences, quelles sont les conséquences qui sont associées à une politique de tolérance zéro vis-à-vis des propos racistes, des actes racistes, des comportements racistes?

1655

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Bien, je pense que c'est traité en fonction des règles de droit du travail. Il y a une escalade, des sanctions qui s'appliquent.

1660

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

Oui, bon. O.K. Vous ne répondez pas à la question, mais c'est correct.

1665

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1670 Alors, est-ce que concrètement je pense que monsieur Blémur souhaite savoir, est-ce qu'il y a, selon le Code du travail, avertissement, suspension, congédiement. C'est ce que vous souhaitez savoir?

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1675 Oui, oui. Si c'est appliqué, exactement comme le Code du travail normalement le prévoit.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1680 Pardon. On me soufflait une réponse, mais j'ai peut-être raté le dernier mot.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1685 En fait, on se demande en cas de manquement à cette politique concrètement est-ce que l'employé ou le gestionnaire qui est responsable, après examen, j'imagine, et enquête, est-ce qu'il est susceptible d'avoir une sanction disciplinaire qui s'échelonne entre un avertissement et un congédiement, sans que je passe par tout l'ensemble?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1690 Oui, oui. Oui, c'est selon le principe d'escalade des sanctions, oui, en droit du travail.

**M. BIENÉ BLÉMUR :**

1695 D'accord. Merci beaucoup. Bonne soirée.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci, Monsieur Blémur.

1700

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

J'appelle Wenda.

1705

**Mme WENDA :**

Bonsoir.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1710

Bonsoir. Allez-y. Alors, quelle est votre question, vos questions.

**Mme WENDA :**

1715

La première, il y a tout le monde qui a un peu évoqué le niveau de formation des dirigeants. Moi, c'est ma question, concrètement quel est le niveau de formation en fait du poste de direction sur la diversité et sur l'inclusion. Par niveau de formation, j'entends nombre d'heures de formation, sur quel sujet, par quel organisme et à quelle fréquence?

1720

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Parfait. Vous voulez répondre à ça, Madame Lapointe?

1725

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1730 Oui. En fait, à ce jour il n'y a pas de formations qui sont obligatoires. Ce qu'on est en  
train de développer cette année c'est un parcours de formation et le nombre d'heures reste à  
1735 déterminer. Il n'y a pas d'heures préétablies. Mais il y a, par exemple, offert à nos  
gestionnaires un module de formation à l'ÉNAP, c'est en classe. C'est sur deux jours et demi.  
Mais l'objectif c'est de développer un parcours de formation et donc, selon différents profils,  
soit pour nos gestionnaires, soit pour les employés de première ligne, soit pour les employés  
gestionnaires de projet. Et donc, on a identifié pour chacun de ces profils-là les  
comportements clés.

1740 Et il y a des formations, des modules de formation, mais enfin les stratégies de  
formation, est-ce que ça sera hybride, en classe ou seulement en ligne. Il y a des choses  
encore qui restent à déterminer. À titre d'exemple, il y a un jeu sérieux qui va être déployé au  
mois de juin là, sur les autochtones. C'est perfectionné. Ne faites pas ce sourire-là. C'est  
perfectionné.

**Mme WENDA :**

1745 Non, non, je suis contente de voir qu'il y a des initiatives qui se portent là-dessus.  
Effectivement, je vois bien un petit peu quel type de sujet vous allez développer.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1750 Est-ce que vous avez... allez-y. Voulez-vous compléter?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1755 On a des formations sur les biais inconscients également, qui feront partie du  
parcours, des formations sur l'ADS+. Il y en a d'autres aussi.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Sur les biais inconscients...

1760

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Les biais inconscients.

1765

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Les biais inconscients. Il y a de plus en plus d'organisations qui offrent ces formations sur les biais inconscients, parce que comme on l'a dit, je pense toute la soirée, c'est beau d'être ouvert, mais ça prend une égalité de résultat. Ça va au-delà des intentions. Il faut prendre conscience de nos biais, puis ici on est en train de la développer pour tous les types de diversité, en prenant compte les personnes victimes de discrimination, les nouveaux arrivants, les personnes autochtones, les personnes handicapées. Donc, l'ensemble des types de diversité.

1770

1775

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Jean-François voudrait rajouter une question.

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

1780

Cette formation sur les biais, vous dites que c'est un parcours facultatif. Est-ce que vous avez considéré le rendre obligatoire et sinon pourquoi?

1785

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

1790 C'est en discussion ce qui sera obligatoire puis à quel public. Parce que, par exemple  
s'il y a des types de formation qui s'adressent davantage aux recruteurs, bien il n'y a pas la  
peine de former l'ensemble des employés de la Ville. Donc, c'est pourquoi on essaie d'avoir  
des formations ciblées au public qui en a besoin ou à qui ça s'applique. Mais la question des  
formations obligatoires dans tout le lot de formation disponible ou des formations qui doivent  
être suivies par les employés, c'est une question que les pédagogues et experts en pédagogie  
1795 à la Ville, à laquelle ils réfléchissent.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1800 Votre deuxième question, Madame Wenda.

**Mme WENDA :**

1805 Oui. Merci pour la réponse aux dirigeants. La deuxième c'est donc, de ce que je  
comprends, il y a quand même des actions, une volonté de mettre en place des actions pour  
de l'inclusion et de la diversité, avec tous les groupes que ça regroupe. Puis ma question c'est,  
justement est-ce qu'il y a ou plutôt de quelle façon est-ce que votre politique s'adapte aux  
différents groupes de diversité. Est-ce que c'est une seule politique pour tous ces publics  
différents ou pas, et sinon bien, comment est-ce que vous adaptez cette politique aux  
différents besoins des différents groupes?

1810

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Question claire et difficile.

1815

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

1820 Oui, c'est ça. C'était très clair, mais effectivement c'est complexe. Parce que la Ville  
c'est une grande organisation. On a évidemment le bureau d'intégration des nouveaux  
arrivants qui travaille sur la question des nouveaux arrivants, avec un plan d'action Montréal  
inclusive. On a le service du développement économique, qu'on a parlé un peu, des actions  
notamment au niveau de l'entrepreneuriat immigrant. On a la division dans le service de la  
1825 diversité inclusion sociale qui s'occupe de la lutte aux discriminations et relations  
interculturelles.

Donc, effectivement, il y a plusieurs plans d'action, plusieurs politiques aussi, politique  
pour les aînés, politique pour les enfants. Donc, c'est sûr que la Ville est en démarche  
d'alignement stratégique en ce moment, et on tend à aller vers des plans qui vont être  
1830 davantage intégrés, qui vont tenir en compte toutes ces... pas ces clientèles, mais toutes ces  
populations, j'oserais dire, non pas pour noyer chacun des besoins, mais au contraire, pour  
répondre à chacun des besoins de ces clientèles, comme ça a été dit. Parce que c'est différent  
à une personne qui est née ici, qui subit de la discrimination, par exemple un nouvel arrivant.

1835 Donc, il y a beaucoup de choses qui se font, puis on tend vers l'intégration, mais sans  
effacer les dynamiques particulières, les besoins particuliers.

**Mme WENDA :**

1840 Est-ce que je peux juste demander une clarification?

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1845 Oui.

**Mme WENDA :**

1850 Juste pour être sûre de bien comprendre. Donc, il y a des choses qui sont envisagées pour le futur, mais qui ne sont pas encore appliquées aujourd'hui, c'est ça?

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

1855 Bien, comme je dis, il y a beaucoup de choses qui sont appliquées aujourd'hui. On a un plan d'action pour l'intégration des immigrants. C'est le premier plan d'action de la Ville. Ça comprend des actions qui touchent aussi les personnes racisées. On a d'autres plans d'action qui sont en cours. Il y a de l'argent, il y a de l'argent en entrepreneuriat pour les personnes issues de la diversité. Donc, il y a des actions, mais on tend à aller vers quelque chose qui serait plus global, plus intégré pour toute la diversité, sans noyer les composantes puis les  
1860 besoins spécifiques, mais qui vous permettrait, par exemple, à vous dans le futur d'avoir la vue d'ensemble peut-être plus facilement, de ce que la Ville fait.

**Mme WENDA :**

1865 O.K. Merci.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

1870 Merci beaucoup.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1875 Écoutez, il est 9 h 20 et je vous informe que le registre d'inscription va fermer dans dix minutes. Donc, si vous avez des questions à poser, il faudrait vous dépêcher de le faire. I inform you that the register to ask a question is still open for 10 minutes.

1880

J'appelle monsieur Joël Nawej. J'attire votre attention sur le fait que nous avons, sans vouloir guider vos questions, mais que nous jouissons ce soir d'une très grande richesse au niveau du panel et que vous pouvez également poser des questions, si on pense de façon constructive déjà, aux démarches, aux choses qui peuvent être faites pour améliorer la situation. Je pense que le panel a été assez clair. Mais cela ne vous empêche pas de poser la question que vous souhaitez.

1885

Alors, Monsieur Nawej, s'il vous plaît. Vous êtes un vieil habitué, donc vous savez que vous avez droit à deux questions.

**M. JOËL NAWEJ :**

1890

Absolument, Madame Alcindor. Alors bonsoir, merci encore une fois pour la belle tenue de cette initiative. Alors, étant de Côte-des-Neiges, moi je suis d'avis que la culture en terme d'inclusion davantage que d'intégration c'est un terme qui grince un peu plus, est à cultiver déjà au bas âge. Moi, je me souviens qu'au primaire on apprenait à chanter les anniversaires, les chansons d'anniversaires.

1895

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Est-ce que vous allez arriver à une question, Monsieur Nawej?

1900

**M. JOËL NAWEJ :**

Absolument, Madame Alcindor.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1905

Oui, mais dépêchez-vous.

**M. JOËL NAWEJ :**

1910 Alors comment, à titre surtout à titre d'influenceur, alors à titre d'influenceur on est dans l'air des réseaux sociaux. Alors, la Ville étant influenceur. À titre d'influenceur, comment s'engage-t-on à reconnaître et à agir quant à la, j'invite un verbe, statisfication, de cette culture, une culture, un sentiment de micro transgression ou d'attitude un peu plus... qui vient galvauder la perception et l'imaginaire québécois face aux minorités, dans le sens de l'emploi.

1915 Alors, moi comme formateur, arriver en entreprise en veston cravate, trois-pièces, et d'arriver à la réception : « Bonjour. Je suis là pour rencontrer telle personne pour la formation. – Ah, c'est vous qui venez réparer le projecteur? »

1920 Alors, de quelle façon on peut s'engager à agir...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Monsieur Nawej, vous me regardez.

1925 **M. JOËL NAWEJ :**

Excusez, je regarde un peu partout. Tout le monde est si attrayant. Alors, comment est-ce qu'on s'engage à reconnaître, agir dans ce sens-là pour faire en sorte que ces micros transgressions soient quantifiées et puis qu'on puisse travailler dans ce sens-là?

1930

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1935 Et comme je vois quand même que vos yeux s'attardent à droite, j' imagine que vous pensez... Moi j'inviterais à la fois la Ville de Montréal et peut-être aussi le membre du panel qui souhaiterait répondre. D'abord, la Ville de Montréal va peut-être nous dire ce qu'ils ont, et ensuite je demanderais à quelqu'un du panel de nous dire comment il faudrait.

**M. JOËL NAWÉJ :**

Et brièvement le requérant.

1940

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Bien là, écoutez, vous allez dépasser votre temps. La Ville de Montréal souhaite répondre à cette question?

1945

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Oui, peut-être une des expertes, madame Blackett, je crois, parlait des trois façons pour la Ville de travailler ces questions-là, puis le dernier c'était d'être un leader au niveau des organisations montréalaises pour implanter une culture de la diversité. J'ai parlé tout à l'heure de la stratégie Montréal inclusive au travail. Cette stratégie-là elle vise à travailler sur les aspects subjectifs, les mythes, les préjugés, les stéréotypes, tout ce qui est un peu intangible, de façon très importante. Les biais inconscients, donc cette stratégie va être dévoilée le 10 juin. Donc, ça s'en vient. On y travaille depuis plusieurs mois avec beaucoup de partenaires de la communauté d'affaires pour créer vraiment une mobilisation, une émulation dans la communauté, puis adresser ces questions-là. Parce que oui, les préjugés limitent, les stéréotypes existent et c'est ça que vous nous nommez quand vous dites : « On me prend pour la personne qui vient réparer tel ou tel problème, alors que je suis un formateur. »

1950

1955

1960

Donc, c'est là, puis on le reconnaît. On n'est pas en déni de ça, puis on veut l'adresser autant à l'intérieur de la Ville que par notre pouvoir d'influence puis de mobilisation dans la communauté.

**M. JOËL NAWÉJ :**

1965

Parfait.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1970 Alors, s'il y a quelqu'un parmi les panélistes et ensuite pour ne pas exclure les requérants, puis que vous le souhaitez, peut-être madame Callender ensuite. Commencez à y penser. Alors, madame Villefranche.

**Mme MARJORIE VILLEFRANCHE :**

1975 Je pense que la solution c'est de créer une masse critique suffisante de personnes qui fait qu'on ne fera plus jamais cela.

**M. JOËL NAWEJ :**

1980 La masse est là, silencieuse.

**Mme MARJORIE VILLEFRANCHE :**

1985 Voilà. Donc, cette base, cette masse critique de personnes dans un bureau, d'accord, dans un bureau. Et s'il y a une masse critique de personnes racialisées par exemple, bien on ne vous prendra pas pour... voilà. Ce que je veux dire c'est quand on veut changer une culture quelque part, une culture d'entreprise, il faut une masse critique de personnes. La bonne volonté ne suffit pas. Il faut une masse critique de personnes.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1990 Est-ce que monsieur Holness ou madame Callender souhaitent compléter?

1995

**M. BALARAMA HOLNESS :**

2000 Oui, juste rapidement. C'est important que la Commission de la fonction publique de la Ville de Montréal ou un organisme externe de la Ville puisse faire, peut prendre ces plaintes-là. En ce moment, le contrôleur général de la Ville de Montréal, Alain Bond, prend ces plaintes anonymes, mais si on demande à la Ville de Montréal combien de plaintes de micro transgression avez-vous, ils vont vous dire zéro. Parce qu'il y a des gens, ils n'ont pas a safe place to go where to voice those injustices.

2005 Donc, on veut vraiment que la Commission de la fonction publique de la Ville de Montréal ou un autre organisme indépendant peut avoir une plateforme où est-ce que les personnes qui subissent des micros transgressions peuvent aller, peuvent déposer des plaintes et ce tiers neutre-là qui est impartial peut vous assister à votre cheminement. Si ce n'est pas le cas, oui. On ne va pas avoir, on ne va pas exposer ces genres de pratique là. Donc ça, c'est quelque chose, je pense que c'est très important.

2010

Et dernièrement, le CFPM demande d'avoir ces pouvoirs-là. En 2016, la Ville de Montréal, Denis Coderre a retiré les pouvoirs de la Commission de la fonction publique de la Ville de Montréal. Là, on veut ravoir ce pouvoir-là pour te donner un safe place pour exposer ces micros transgressions.

2015

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2020 Merci. Vous avez une deuxième question?

**M. JOËL NAWAJ :**

2025 Absolument. Alors, ma deuxième question va comme suit. Madame Lapointe, vous aviez mentionné...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

La question s'adresse à moi, Monsieur Nawej.

2030

**M. JOËL NAWEJ :**

Ah, excusez-moi, pardon, pardon, absolument, absolument. Ça avait été mentionné lors de la séance de la semaine dernière, il y a deux semaines, je pense que la Ville avait enlevé des tests qui pouvaient être vus comme étant discriminatoires. Ma question va comme suit. En date de quand ces tests ont-ils été démantelés, puis les gens qui ont été appelés à être exclus de ce processus ont-ils été rappelés? Si oui, jusqu'à quand en terme de rétroaction on a été capable d'aller chercher dans le temps les gens qui ont été exclus, pour les réinviter à réappliquer. Et puis à savoir aussi, est-ce que s'ils étaient rappelés, est-ce qu'il fallait qu'ils reprennent le processus de A à Z?

2035

2040

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

La question est claire. Je la passe à madame Lapointe qui disposera avec ses experts si c'est elle qui y répond.

2045

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Oui. Bien, je répondrai. En fait, nos processus de dotation sont en révision puis ils s'inscrivent dans un espèce de processus d'amélioration en continu. Le travail qu'on a à faire, c'est de décortiquer chacune des étapes, de voir comment se comportent à chacune des étapes du processus les groupes, les candidats issus des groupes visés par rapport au groupe de la majorité. Et de voir, quand il y a des écarts, bien de corriger la situation.

2050

2055

Donc, on regarde toujours par en avant. Il n'y a pas une question de rappeler des candidats par après, parce que le processus est terminé puis la Ville a besoin de sa main-

2060 d'oeuvre. Mais on est en vigie constamment, c'est ça le travail. J'ai une équipe de personnes qui sont dédiées à produire ces analyses et à lever les drapeaux aux recruteurs, aux gestionnaires de la dotation quand on a un processus qui amène des écarts importants de réussite ou un taux d'échec très différent entre les candidats des groupes visés des autres groupes.

2065 Si je peux être plus claire puis vous donner un exemple, ça a été le cas un moment donné pour nos tests physiques dans les emplois col bleu. On a constaté des écarts de réussite marquée entre les femmes et le reste des candidats. Et les femmes sont sous représentées dans les emplois manuels à la Ville, les emplois col bleu. Et donc, avec le fournisseur de tests, on a fait des adaptations pour en arriver à quelque chose qui répondait aux besoins de l'organisation. Et en même temps qui éliminait les discriminations, les biais qui défavorisaient clairement un groupe.

2070 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci.

2075 **M. JOËL NAWÉJ :**

Une précision?

2080 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Non. Je dois vous informer qu'il est maintenant 9 h 30...

**M. JOËL NAWÉJ :**

2085 Merci.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2090 ... que le registre est désormais fermé. Il n'est plus possible de poser des questions, de s'inscrire pour poser des questions ce soir. I inform you that the register is now closed; it's no longer possible to register to ask questions tonight.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2095 Il nous reste six personnes qui sont inscrites au registre. Alors, on va essayer de ne pas trop dépasser 10 h, 10 h 30. Alors, j'appelle maintenant, madame Roberta Capelovitch.

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

2100 Merci beaucoup pour ces consultations très intéressantes. J'ai une question qui relève vraiment de la consultation. Je ne suis pas arrivée avec ma question. Alors, je pose la question soit à madame Émond, soit à madame Alcindor, les coprésidentes. Mais je voudrais d'abord que ce soit une des requérantes, madame Callender, qui répond d'abord. Parce qu'elle a d'abord en premier ciblé cette question.

2105 Alors, presque tous les panélistes l'ont remarqué, c'est aussi à la Ville d'y répondre. Alors, ici il s'agit de racisme et discrimination systémiques, dans le déroulement de l'emploi. C'est une question qui est déjà un peu touchée. Y a-t-il davantage de la pression sur des minorités ethniques et visibles de plier au consensus ou à un consensus établi. Il me semble que la phrase était traitée comme une photo. La façon de cerner cette question, cette problématique ceci comme pour mesurer l'initiation des politiques initiatives, leur mise en application, la participation créative de tous les employés, pas juste certains, mesurer l'apport qu'une personne qui représente les minorités ethniques et visibles peuvent avoir dans ces positions de leadership et de création de formations et mise en application des initiatives politiques. Avoir une contribution réelle au résultat et recevoir le crédit, les reconnaissances il me semble, les reconnaissances pour ces contributions.

2110

2115

Alors, il me semble aussi que... je vais juste terminer la question.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2120

Non, mais c'est parce que je vais juste vous demander de la préciser, parce que j'ai de la misère à la comprendre. Excusez-moi.

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

2125

Oui. C'est le déroulement de l'emploi. Est-ce que les personnes ont le droit de participer créativement ou est-ce que les personnes doivent se taire dans un groupe et dire : oui, Madame, oui, Monsieur.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2130

O.K.

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

2135

Je pense dans ma deuxième ou dans ma troisième langue. Alors, je parle en français parce qu'il me semble que la majorité ici parle en français. Mais c'est la participation de la personne à l'initiation des idées, la contribution dans les groupes de discussion. Est-ce que c'est possible et comment est-ce qu'on mesure ce genre de représentation, parce que les représentations ce n'est pas juste le moment de l'embauche, c'est aussi le déroulement de l'emploi, la contribution à la définition des idées, leur mise en application et aussi recevoir toute reconnaissance pour... je répète, mais je veux juste signaler que d'autres panélistes ont aussi identifié cette problématique. C'est madame Blackett ou professeure Blackett a dit : « Arriver à une égalité réelle. » C'est madame Villefranche qui a parlé de racisme au quotidien et attitude condescendante comme ce qu'on ne veut pas.

2140

2145

2150 Et aussi, on a parlé, c'est madame ou professeure Saba qui a dit : « On aime les personnes qui nous ressemblent. » Alors, je cherche à cibler ce phénomène qu'il faut être dans un consensus, il faut dire où est-ce qu'on a le droit de ses idées, d'avoir une personnalité, sans être la personne négative, mais d'avoir une contribution réelle au travail à la définition de cette ville, Montréal.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2155 Parfait. À mon sens, votre question...

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

2160 C'est madame Callender qui doit répondre au départ. Parce qu'elle a ciblé la première.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2165 Oui, d'accord. Mais on va quand même demander à la Ville de répondre à votre question, parce que c'est elle qui peut vous dire jusqu'à quel point les employés contribuent à leur tâche et à la définition et aux différents éléments que vous avez soulevés.

Madame Callender, avez-vous quelque chose à répondre à cela?

**Mme TIFFANY CALLENDER :**

2170 Alors, c'est bien ça, dans ma présentation au niveau de la représentativité, dans les positions décisionnelles. Quand on demande de développer ou d'adapter une culture de n'importe quelle entreprise ou entité, il faut la représentativité dans les personnages ou dans les rôles décisionnels. Où donc on crée une culture où on peut ajuster, contribuer de façon, de notre position culturelle, donc notre identité, pour que ça influence comment est-ce qu'on travaille à l'interne.

2175

2180 J'ai l'impression que dans la Ville, comme j'ai discuté, que dans les autres positions ou places décisionnelles dans la Ville, soit politique ou fonctionnaire, si on n'a pas une diversité, en effet, on n'a pas d'influence sur la culture à l'interne. Donc, les autres employés de différents niveaux vont contribuer ou travailler. Alors, pour moi c'est ça la réponse, effectivement.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2185 D'accord. Est-ce que madame Lapointe ou votre collègue, vous voulez répondre à la question de madame Capelovitch?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2190 Oui. Bien, en fait c'est multifacette comme réponse. Ce que je peux dire c'est qu'effectivement il y a parmi les cadres supérieurs une sous-représentation, mais cela n'a pas empêché la direction générale de la Ville de prioriser la diversité et l'inclusion parmi les sept priorités importantes, organisationnelles de la Ville. Tous les gestionnaires de la Ville sont appelés à gérer des équipes diversifiées et à les mobiliser.

2195  
2200  
2205 Maintenant, la voie qui est donnée aux employés pour participer au projet pour donner leur opinion, elle peut se faire à travers des comités de travail, à partir de focus groupe, mais de façon plus transversale. Cette année il y a eu un sondage sur la mobilisation où l'ensemble des employés de la Ville ont été appelés à se positionner et on a eu un taux de participation selon le fournisseur quand même exceptionnel, compte tenu de la taille de la Ville puis du fait qu'il y avait beaucoup d'employés qui sont non branchés, donc qui n'avaient pas accès à un poste de travail, mais on a facilité la chose pour une plus grande participation. On a près de 70% de taux de participation. Aujourd'hui on est en train de s'approprier les résultats dans les équipes de travail et à écouter nos employés et à bâtir avec eux des plans collectifs pour améliorer l'environnement de travail et le climat au sein des équipes.

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

C'est une demie-réponse, parce que vraiment sur le processus...

2210

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Vous me parlez à moi.

2215

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

Oui. Merci. Je ne parle pas tellement des structures, parce qu'il faut dépasser l'idée de structure. Voir comment est-ce que les consultations, les initiatives se déroulent, la mise en oeuvre d'une initiative ou d'un programme. Est-ce que c'est vraiment l'étude des petits groupes et est-ce que vous avez des plans d'action? Vous en avez un peu parlé quand vous voulez que les personnes écoutent l'une de l'autre et que vous avez comme un bon... j'ai une phrase que je n'ai pas écrite, une bonne atmosphère dans les groupes de travail.

2220

Mais c'est vraiment avoir un apport sur les résultats et être sûr que les idées des différentes personnes sont écoutées. Ce n'est pas juste que la personne est assise là dans la chaise, mais que la personne a un apport réel sur les idées et les résultats.

2225

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Ça, c'est votre deuxième question.

2230

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

Oui.

2235

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

D'accord.

2240

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Je peux parler?

2245

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui, allez-y, Madame Lapointe.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2250

Des programmes de différents projets, programme en ressources humaines. Peut-être ma collègue pourra compléter pour d'autres natures de projets. Mais les projets programmes quand on a dans la phase de la conception, il y a toujours une consultation puis on essaie d'aller chercher une représentativité de l'ensemble des employés de la Ville.

2255

Mais est-ce qu'il y a un processus établi que chacun des services de la Ville doit suivre dans la construction de ces projets programmes, pas à ma connaissance.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

2260

Bien, moi je répondrais à différents niveaux, pour être sûre de comprendre votre question. D'abord, je pense qu'en tant que gestionnaire, ma collègue l'a dit, il y a un sondage sur la mobilisation, et c'est clair que dans les questions on demande aux employés : est-ce que vous vous sentez écouté, est-ce que vous sentez que vous contribuez à votre service, à votre unité. Et on est en 2019, les employés, les gestionnaires on ne s'attend plus d'eux qu'ils soient soumis comme peut-être à une époque, on s'attend d'eux qu'ils contribuent puis on

2265

valorise ça. Et les employés aussi valorisent ça, et c'est important pour eux. Et je peux vous dire que c'est noté et tous les gestionnaires sont imputables, doivent faire des plans d'action et parfois ils doivent redresser cet aspect-là.

2270

Donc ça, c'est une chose. Autre chose, c'est la consultation Rêvons Montréal. Donc, il y a des ateliers qui sont faits actuellement pour contribuer au grand plan stratégique de la Ville et les employés sont invités à contribuer. On appelle ça, je crois, les ateliers d'artisans, Forum des artisans, merci. Donc, les employés sont invités à participer et c'est très structuré comme démarche pour donner leur avis. Donc, ils sont autant consultés et même très chéris autant que les citoyens dans ce processus-là.

2275

Puis je dirais en dernière réponse que quand il y a eu la priorité sur la diversité et l'inclusion au mois de novembre, décembre, nous avons faite une tournée auprès des 1 600 cadres de la Ville. Il y a eu deux priorités qui ont été présentées sur les sept, dont la diversité et l'inclusion, donc aux 1 600 cadres. C'est Nadia Bastien et moi qui les avons présentés. Et on a dit à tous les cadres : « Écoutez, pour inclure, pour développer cette culture de la diversité, ce réflexe de la diversité, il faut s'en entourer comme ça a été dit, à tous les stades de développement d'un projet. » Il faut faire challenger ses projets par des experts de la diversité. Nous on a des chercheurs autour de nous, on a des militants. Parce que la diversité c'est aussi la diversité d'opinion justement, comme vous l'avez dit. Donc, on les a vraiment aiguillés pour que ce réflexe se développe à chacun des stades de développement d'un projet, puis éviter qu'à la fin un projet n'ait pas d'acceptabilité sociale ou ne réponde pas au besoin.

2280

2285

2290

Donc, c'est à plusieurs niveaux. Mais il faut continuer à travailler par la formation et la sensibilisation pour vraiment que ce réflexe diversité soit vraiment ancré puis implanté.

**Mme ROBERTA CAPELOVITCH :**

2295

Good idea.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci beaucoup de vos questions.

2300

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

J'appelle maintenant, monsieur Balarama Holness, à poser sa question, s'il vous plaît.

2305

**M. BALARAMA HOLNESS :**

Donc, la question s'adresse plutôt aux panélistes et si la Ville veut répondre c'est bien. Vous savez qu'il y a neuf thèmes à la consultation : urbanisme, aménagement territoire, emploi, entrepreneurship, lutte aux inégalités, sports et loisirs, logement, profilage racial, culture, et la participation démocratique. On touche seulement sur trois thèmes. Et puis je crois l'emploi ça serait important qu'on mette lutte aux inégalités dans ce cadre-là.

2310

Donc, la question est la suivante. Quand on analyse le 2.3 milliards que la Ville donne en terme de salaire et en terme des 1 000 employés de la Ville qui reçoivent plus de 100 000 par année, ainsi que les 100 mieux payés de la Ville. Et on analyse le 28% qu'on a dit de la diversité. Est-ce que ça serait important d'analyser la divergence ou la différence entre salaires des minorités visibles ainsi que les gens, disons blancs.

2315

I'll say the last thing in English to specify the question; the gap between the rich and the poor is expanding. It's also happening along racial lines. Which means blacks are getting poorer and whites are getting richer. Is Montréal a microcosm of systemic economic inequality and can we have the numbers, specific numbers of what's the average salary for a visible minority in Montréal, what's the minimum wage that Montréal pays and what's the comparison with the average of the white person that is employed at the City of Montréal?

2320

2325

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2330 Alors, vous souhaitez la poser aux panélistes. Je pense qu'effectivement ça pourrait être intéressant si l'une d'entre vous souhaitait y répondre.

2335 J'attire votre attention sur le fait que les deux dernières interventions ont duré 13 minutes. Il nous reste cinq personnes. Si on maintient ce rythme-là, il y a des gens qui seront lésés, le dernier à être inscrit. Donc, on essaie d'accélérer.

**Mme ADELLE BLACKETT:**

2340 Je vais répondre. Merci pour la question. Donc, c'est sûr et certain qu'on doit aborder la question d'égalité salariale. L'égalité en matière salaire est un thème qui a été pris au sérieux au niveau du genre dans différents niveaux gouvernementaux, différentes entreprises. Il y a évidemment une loi qui touche à l'égalité salariale homme, femme. Mais les normes dans la charte et à l'international nous donnent raison à se pencher sur les écarts salariaux sur la base de la race. C'est des travaux extrêmement complexes à réaliser. C'est sûr aussi que favoriser une égalité réelle a de multiples dimensions y compris de s'assurer à ce qu'il y ait un traitement qui est équitable à travers.

2350 Mais je dois avouer et c'est peut-être en lien avec la question précédente aussi, si vous me le permettez. C'est qu'on pourrait abonder longuement sur la question de la diversité qui n'est pas en tant que telle une notion même juridique. Le but c'est, et je le répète, l'égalité réelle en éliminant les barrières de discrimination systémique à l'emploi et à travers les différents stades de la vie et du cycle de vie de l'employé. Cette vision holistique de ce que ça veut dire, réaliser l'égalité réelle au niveau de l'emploi, de travail doit entourer cette question, si nous allons réellement s'attaquer au problème. Il y a des outils qui sont déjà en place. On ne réinvente pas la roue, mais il faut absolument l'appliquer de façon systématique et de façon sérieuse.

2355

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

C'est intéressant. Monsieur Holness, vous avez une autre question?

2360

**M. BALARAMA HOLNESS :**

Très courte. Donc, quand on parle de racisme systémique, on parle souvent de système, d'institution comme as if there was like this AI machin that no one can control. Mais ne soyons pas innocents. Il y a des gens qui sont les ingénieurs de cette machine et il y a des gens qui conduisent cette machine.

2365

Dans le cas de monsieur Tanisma, he failed a French test and they faulted him over 20 times because he didn't bar his t's and dot his l's. Il a dû aller jusqu'à Jean Doré pour lui faire passer le test. Et si vous lisez le cas de Tanisma contre la Ville de Montréal, vous allez voir, ces faits-là.

2370

La question est la suivante. Comment que la Ville de Montréal s'assure que dans son personnel il n'y a pas des personnes qui sont objectivement racistes, qui conduisent la machine de racisme ou barrière systémique, et si on a des sondages sur mobilisation et Rêvons Montréal, est-ce qu'on peut avoir des sondages pour démasquer et démystifier unconscious racial bias that people in HR, people sur le contrôleur général de la Ville de Montréal, les gens au SPE peuvent avoir, sans s'en rendre compte. Ça ne va pas prendre une formation pour apprendre aux personnes de ne pas être racistes. Il faut savoir qui l'est, comment le démasquer et changer ces personnes-là de poste.

2375

2380

Est-ce que vous avez un mécanisme ou un sondage pour vraiment faire cela?

2385

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2390

Alors, la Ville de Montréal est comme interpellée. Est-ce qu'il existe chez vous ce mécanisme?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2395

Bien écoutez, non, il n'y a pas de sondage. Mais je vous dis, il y a beaucoup de garde-fous, il y a beaucoup de critères, il y a beaucoup de pratiques, dans toutes nos pratiques on est en vigie pour assurer qu'il n'y ait pas de comportements qui soient tolérés, qui seraient des comportements racistes ou qui exclurait des groupes. Alors, que ce soit dans nos processus de recrutement, toute la structure dont je vous ai parlé, le fait que ça soit des comités de sélection à trois personnes. Bien, déjà ça donne une structure, ça donne une impartialité à nos pratiques. Voilà.

2400

**M. BALARAMA HOLNESS :**

2405

Elle n'a pas vraiment... je sais pas...

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

2410

Bien, j'allais dire, je ne pense pas qu'on doit juger des intentions, mais on doit juger des résultats comme ça a été dit. Si on part en guerre contre les intentions, qu'on essaie de les deviner... c'est...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2415

Oui, allez-y, allez-y.

**M. BALARAMA HOLNESS :**

2420 Si on analyse les résultats, c'est racisme systémique, point final. Donc, parfois il faut analyser les micros transgressions et les actes de tous les jours qui peuvent nuire au processus. Parce que sous votre logique, c'est le racisme systémique, mais c'est diabolique, quand on regarde les données et les hiérarchies blanc et le sous-présentation des minorités visibles.

2425 Donc, est-ce que vous avouez aujourd'hui que le racisme systémique est réel, existe et c'est un problème qu'on doit aborder?

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2430 Je ne pense pas que ce soit la nuit des confessions. Mais ce que je comprends, Monsieur Holness, c'est que vous voulez savoir s'il existe des mécanismes pour non seulement identifier les biais et les dommages causés par ces biais, et que pour qu'il y ait... Est-ce que c'est une lucidité organisationnelle que vous réclamez. Est-ce que ce serait le terme?

2435

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

On est d'accord qu'il faut être lucide, qu'il faut adresser le système.

2440 **M. BALARAMA HOLNESS :**

C'est tout. No further questions.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2445

Alors, parfait.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci. Madame Fatima Salazar Gomez. Bonsoir.

2450

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Bonsoir.

2455

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Vous aussi vous êtes une habituée du micro.

2460

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Ça a l'air. Bien, ma question s'adresse à la Ville puis comme le disait madame la gestionnaire Marie-Christine Ladouceur-Girard, concernant le fait que la Ville...

2465

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Parlez plus près du micro.

2470

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Considérant le fait que la Ville se doit d'être un leader en matière de représentation pour une question d'équité et non-discrimination à l'emploi. Est-ce que la Ville pense à mettre des mesures correctives quant à vos responsables directeurs, directrices, gestionnaires qui, nous l'avons tous et toutes remarqué au courant des différentes consultations publiques qu'il y a lieu, donc depuis le 15 mai, sont toutes des personnes issues de l'hégémonie dominante ou

2475

des personnes blanches. Malheureusement, les gens en ligne ne peuvent pas le voir, mais

toujours à la première rangée des personnes représentantes de la Ville se trouvent d'autres gestionnaires qui sont tous et toutes issus de l'hégémonie dominante blanche.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2480

Donc, vous voulez savoir s'il y a des mesures coercitives?

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

2485

Correctives.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2490

Correctives. Allez-y, Madame Lapointe.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2495

Oui. Alors, je dirais que le moyen le plus puissant qu'on se soit donné c'est la priorité organisationnelle et l'imputabilité des gestionnaires à diversifier leurs équipes de travail. Donc, les résultats que je vous ai présentés un peu plus tôt, effectivement en leur donnant des objectifs qui sont mesurables, atteignables, quantifiables. Bien, c'est le moyen qu'on a pour diversifier.

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

2500

Ce n'est pas ça ma question.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2505

Mais on est ouvert à vos suggestions.

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Mais de toute façon, on ne peut pas vraiment donner d'opinion aujourd'hui.

2510 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Pardon?

2515 **Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

On ne peut pas vraiment donner d'opinion aujourd'hui, mais des questions.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2520 Non, pas des opinions, mais des exemples si vous voulez.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Mais vous aurez très certainement l'occasion de le faire.

2525

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Mais est-ce que je peux répéter ma question, parce que je pense que ça a été mal compris dans le fond.

2530

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Ça comptera comme une deuxième. Allez-y.

2535

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Ça fait que je serai discriminée parce que ma question est mal comprise.

2540 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Vous avez parlé de mesures correctives, je pense que pour diversifier davantage la haute direction de la Ville. C'est ce que j'ai compris. Est-ce que c'était ça? Alors, ma réponse c'est celle que je vous ai donnée.

2545

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

O.K. Dans le fond, vous changez les équipes au sein des... que les gestionnaires reçoivent des formations pour changer leur équipe, mais que personne ne change les gestionnaires qui eux doivent changer leur équipe.

2550

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Quand il y a des postes qui s'ouvrent, c'est les mêmes objectifs qui s'appliquent, qui ont été mentionnés. Ce qu'elle a expliqué, qu'on a le contrôle que sur les nouvelles embauches et non pas sur les gens...

2555

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Ou promotion, embauche et promotion.

2560

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Et qu'il n'y aura aucune compétence que le Ville peut faire pour répondre à ce problème, mettons.

2565

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Bien, ils vous ont répondu une certaine chose qui ne vous convient pas, ça a l'air. Alors, je vais quand même laisser ma collègue...

2570

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Et nos équipes sont diversifiées, nos équipes ne sont pas toutes là.

2575

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

On pourrait retourner à la page du rapport et ce qu'on remarque... en tout cas.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2580

S'il vous plaît, on va essayer de ne pas trop divaguer à cette heure-ci. Tout le monde commence à être un peu fatigué. Judy Gold, vous avez une question?

**Mme JUDY GOLD, commissaire :**

2585

Reliée à cette question d'une certaine façon. J'ai une question pour les panélistes. Tel que madame Blackett a mentionné lors de sa présentation, la table sur la diversité a récemment produit un rapport dans lequel elle recommande entre autres que la Ville travaille avec des syndicats afin de suspendre des critères d'ancienneté pour permettre de faire des demandes de mutation lorsqu'une sous-représentation chronique est constatée.

2590

Alors, j'aimerais demander aux panélistes.

2595

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

À une d'entre elles peut-être.

2600 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Ce que vous pensez de cette recommandation spécifiquement, c'est-à-dire de suspendre les critères d'ancienneté au besoin? Peut-être madame Saba ou quelqu'un d'autre a une réaction.

2605

**Mme ADELLE BLACKETT :**

Je pense qu'on est à l'heure de partage d'entretien et d'entrevue et pas en tant que telle, de position, mais pas en tant que telle de position sur des positions. Ce que j'ai dit dans ma présentation, je répèterais, je pense que la consultation devrait travailler étroitement avec les membres de ce comité créé par la mairesse, pour approfondir et pour échanger sur leurs recommandations. C'est qu'ils sont quand même assez étudiés.

2610

Ce que j'ajouterai c'est qu'il y a beaucoup d'expérience dans d'autres structures où on travaille étroitement avec les syndicats dans un but commun d'arriver à une équité d'emploi en matière d'emploi et de promotion. Et il y a des conventions collectives qui sont négociées justement afin d'assurer à ce qu'il n'y a pas d'empêchement à diversifier les cadres, bien, pas les cadres, les employés dans le contexte de l'organisation.

2615

Donc, l'important c'est de favoriser avec une telle consultation, un réel échange et une réelle complicité d'esprit. Je ne sais pas s'il y a des représentants des syndicats ici ce soir. Il y en a-t-il? Y en a-t-il?

2620

2625

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Visiblement non.

2630 **Mme ADELLE BLACKETT :**

Mais comment est-ce que c'est possible? C'est la séance d'information justement sur l'emploi. Ça touche le personnel intégral. Je pense que c'est ce genre d'échange, de partage qu'il faut vraiment sérieusement s'assurer que ça ait lieu.

2635

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Favoriser. Merci, Madame Blackett. Aviez-vous une deuxième question, Madame Salazar?

2640

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Bien sûr que oui. Donc, toujours, Madame la gestionnaire Marie-Christine Ladouceur-Girard. Vous avez dit tout à l'heure que vous êtes entourée de militants et des chercheurs dans vos groupes pour justement questionner. Et là, je me questionne, ils étaient où tous ces chercheurs et militants lorsqu'a été le temps de produire et de diffuser la vidéo du 375<sup>e</sup>. Et je me demande ils étaient où tous ces militants et chercheurs lorsqu'il a fallu faire la rédaction du rapport qui est, pour faire un rapport non discriminatoire et inclusif?

2645

2650 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Alors, d'abord la vidéo, ça nous éloigne un peu de notre sujet de l'emploi de ce soir.

2655

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Je n'étais pas à la Ville et mon bureau n'était pas créé à cette époque.

2660 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

O.K. Donc, la deuxième partie de la question, avez-vous été entourée de chercheurs pour créer le document.

2665 **Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Et de militants.

2670 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Et de militants pour produire le document de consultation?

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

2675 Je ne pourrais pas statuer sur le document de consultation. Il faudrait que je consulte mes collègues, mais ce que je sais c'est comme je l'expliquais, nous ce qu'on prône quand on parle aux cadres et ce que moi j'applique, en tout cas comme gestionnaire, dans ma pratique, c'est ce retour, cette itération avec effectivement des chercheurs, des militants, des personnes diversifiées. Et c'est ce qu'on suggère aussi aux autres cadres pour développer cette culture de la diversité.

2680

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

2685 Donc, la réponse c'est non, à la question? Je vous demande, Madame la coprésidente?

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je ne sais pas si la réponse est non. Je pense qu'elle n'est peut-être pas la personne qui peut répondre pour le document déclencheur.

2690

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Donc, j'aurais réponse à ma question dans le document, si je comprends bien?

2695

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Vous pourriez avoir une réponse à votre question en la posant directement et en la laissant et nous allons l'acheminer pour voir s'il y a quelqu'un à la Ville qui peut répondre à cette question-là.

2700

**Mme FATIMA SALAZAR GOMEZ :**

Merci.

2705

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je vous en prie.

2710

**M. BALARAMA HOLNESS :**

Le service de la diversité a eu le mandat du Comité exécutif de produire le document et le service de diversité est ici.

2715

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui. Le service de la diversité est ici.

2720 **M. BALARAMA HOLNESS :**

Donc, il y a quelqu'un pour répondre à la question. Je ne sais pas?

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2725

Est-ce que madame Bastien vous voulez répondre à la question? Allez-y. Levez-vous. Il faudrait peut-être vous mettre devant, qu'on puisse capter votre image avec la Web.

**Mme NADIA BASTIEN :**

2730

Alors, effectivement le service de la diversité et l'inclusion a eu le mandat de rédiger le document de consultation générale de la Ville. Et comme on l'a expliqué à la première séance d'information, ce document-là a nécessité une vaste collecte d'information, d'abord pour faire un état de situation non exhaustif, mais quand même des initiatives que la Ville mettait en place, en lien avec l'objet de la consultation.

2735

Pour répondre à la question très précise de madame, je pense que l'objet même de cette consultation-là est justement d'aller chercher avec l'apport de... et c'est ce que l'OCPM est en train de faire avec l'apport de chercheurs, avec l'apport de personnes de la société civile, mais de citoyens qui viennent nourrir et enrichir la réflexion de la Ville. Je pense que c'est justement l'objet de cette consultation, de donner libre place à davantage de personnes de venir enrichir la réflexion de la Ville.

2740

2745

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Parfait, merci.

2750 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2755 Avant de continuer, j'insisterais, je me permets d'insister sur quelque chose. Quand nous avons à une table invité des requérants, des représentants de la Ville, je suis un peu mal à l'aise au niveau des procédures qu'une personne qui pose une question ou qui vient en appui à quelqu'un qui pose une question identifie quelqu'un qui n'est pas à la table pour répondre à la question.

2760 Si la Ville de Montréal avait souhaité, si les représentants de la Ville officiellement désignés avaient souhaité faire appel à vos expertises, vos expertises qui les accompagnaient, j'aurais préféré que les choses se passent ainsi pour le futur.

J'appelle maintenant, monsieur Sacha Wilky Merazil, s'il vous plaît.

2765 **M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Avant de poser ma question, je vais boire un peu d'eau. Je m'en excuse.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2770 Non, je vous en prie. C'est là pour ça.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

2775 Parfait. Donc, tantôt j'ai entendu madame Marie-Christine Ladouceur-Girard dire comme quoi que les équipes à la Ville sont très diversifiées. Donc, moi ma première question

est à savoir que vu que nos équipes à la Ville sont très diversifiées, comment se fait-il qu'il y a un seul directeur noir dans 19 arrondissements et puis si on multiplie dans les 19 arrondissements il y a le département des parcs et loisirs, le département de la culture, et cetera, et cetera.

2780

Donc, comment expliquer cette si belle, cette immense diversité au sein de la Ville s'il y a un seul directeur parmi une centaine d'employés. Donc ça, c'est ma première question.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2785

La question se pose clairement à la Ville et à madame Marie-Christine Ladouceur. Donc, je vous invite à répondre et on parle du haut de la hiérarchie. C'est bien ça, vous parlez des cadres qui sont en haut de la hiérarchie au niveau de la diversification?

2790

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Un directeur dans l'est de Montréal qui est le seul directeur noir.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2795

D'accord.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2800

En fait, moi je vais dire que la Ville joue de transparence.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

2805

Sans vous interrompre, ma question s'adressait à ce que votre collègue a dit, qu'elle a dit que c'était très diversifié.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Oui, mais comme je suis responsable au service des ressources humaines, c'est parce qu'elle parlait de son équipe.

2810

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Oui, c'est ça. Non, mais je veux juste préciser, je répondais à la question de madame qui disait qu'ici à l'avant c'était des personnes blanches.

2815

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Pas juste à l'avant, à l'arrière aussi.

2820

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

J'ai dit nos équipes...

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2825

Monsieur, vous vous adressez à la commission.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2830

Domages pour toi, Nadia.

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

2835

J'ai dit nos équipes donc développement économique, service de la diversité sociale incluant le BINAM, sont diversifiées. C'était vraiment plus en réponse.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2840 Ce que je veux dire c'est qu'on joue de transparence, on publie nos statistiques et la Ville ne nie pas le fait que parmi les cadres, pas que les cadres supérieurs d'ailleurs, parmi l'ensemble des cadres administratifs également, il y a un problème de sous-représentation, qu'on tente d'adresser. Et donc, on joue de transparence avec les chiffres qui sont publics.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

2845 Parfait.

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2850 Depuis 2013 à 2018 on publie les chiffres.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2855 Je pense que monsieur Thuot souhaite poser une question dans le même... et ensuite vous aurez le temps de boire un peu d'eau.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

C'est beau, Madame Alcindor.

2860 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

2865 Justement, dans votre document vous exposez d'ailleurs de manière très transparente, on le souligne, en 2018 le portrait des embauches en ce qui concerne les minorités visibles et ethniques, et dans les différents pourcentages qu'on retrouve, le plus faible c'est celui à l'égard des cadres, 16% comparativement par exemple à 40% chez les cols blancs.

Alors, qu'est-ce qui explique, disons peut-être cette performance moindre chez les cadres par rapport aux autres catégories d'emplois?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

2870

En fait, ce que je peux vous dire, c'est qu'on s'est donné de nouveaux moyens, de nouveaux indicateurs cette année, pour le comprendre le phénomène, le décortiquer. On s'est donné des indicateurs de suivi. Donc, le gestionnaire de l'équipe qui recrute les postes de cadre ici suit avec son équipe le pourcentage des candidats, des CV qui sont reçus. Les pourcentages de CV de candidats issus des groupes visés qui sont amenés, présentés aux gestionnaires et ceux qui réussissent à toutes les étapes en fait, on suit nos indicateurs. Et c'est ça qui nous permet de prioriser les candidatures reçues des groupes visés, de les présenter en premier dans les emplois, bien en fait dans les catégories d'emplois-cadres. Et c'est pour ça qu'on était contents de constater qu'en avril on a eu 33% d'embauche dans cette catégorie d'emploi-là, on n'avait jamais atteint... chez les cadres, en avril.

2875

2880

Donc, on avait des taux, disons en deçà de 20% historiquement. Mais quand on se mesure on est capable de corriger la situation puis de corriger, de changer nos pratiques.

2885

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Monsieur Merazil, votre deuxième question.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

2890

Avant d'entamer ma deuxième question, je tiens à m'excuser parce que tantôt j'ai omis de parler de madame Bastien qui est tout juste à côté de moi, lorsque j'ai parlé des personnes de l'avant et de l'arrière. Donc, oui il y a une personne employée à la Ville de Montréal à la tête de...

2895

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

D'un service.

2900 **M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Oui, d'un service, merci - j'en perds mes mots - qui fait partie d'une minorité visible. Donc ça, c'est une personne parmi tant d'autres.

2905 Et puis, ma deuxième question est la suivante. Donc, comment expliquer qu'à la Ville de Montréal lorsqu'on regarde, lorsqu'on regarde dis-je bien, au niveau des cadres, pas juste à la Ville de Montréal, mais aussi au niveau du SPVM et aussi au niveau de d'autres paliers qui sont sous la gouvernance de la Ville de Montréal. Comment expliquer cette homogénéité, si on peut dire ça comme ça. Parce qu'il n'y a jamais eu dans l'histoire de Montréal, un policier  
2910 issu d'une communauté ethnique, je veux dire ethnoculturelle et non seulement ça. Lorsqu'on regarde les hauts gradés du SPVM il n'y a pas de Noirs, il n'y a pas d'Arabes, il n'y pas d'Hispaniques, il n'y aucune personne de minorité visible, et ce n'est pas seulement un phénomène qui se reflète au niveau du SPVM.

2915 Et justement, lorsqu'on regarde auprès du SPVM, les personnes qui sont le plus souvent arrêtées par les agents de police du SPVM, sont des personnes racisées.

Donc, moi ma question est à savoir, bien ma question a deux questions en elle-même. La première est à savoir; y a-t-il une incidence avec le fait qu'il y a un groupe très homogène  
2920 en haut de la hiérarchie, et au niveau des arrestations et des interpellations qui sont faites dans la population. Et ma deuxième question par rapport à cette question...

2925

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Non, non, non. Je vous arrête tout de suite. Je vous donne rendez-vous demain soir. Et là, vous pourrez la poser cette question-là.

2930

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Oui, mais elle est complémentaire à la deuxième question. En une phrase, en une phrase, en une phrase.

2935

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Ah, ce sont les enfants qui ont appris à négocier avec les parents. Vous faites partie de cette gang-là.

2940

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

C'est la mauvaise génération.

2945

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Oui. Alors, écoutez, posez-moi une question, vous avez droit à une question, mais à une question qui concerne l'emploi aujourd'hui.

2950

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Pourquoi toujours parler de 33%. Pourquoi ne pas dire, on aimerait engager 50% de nos effectifs de minorité visible. 55%, ça, à ce moment-là on va voir que la Ville a fait un véritable effort. Mais pour le moment, j'ai l'impression que les chiffres de la Ville rentrent dans une logique de relation publique où est-ce qu'on tente de gonfler les chiffres lorsqu'on dit que

2955

les personnes qui ont été engagées pour l'été ou bien pour déneiger l'hiver, et cetera, rentrent dans les statistiques, tandis que ces personnes-là ne sont pas des salariés à l'année.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2960

Là, vous avez plusieurs questions. Mais je pense qu'il y a une question... vous pouvez rester là, parce que la première était intéressante.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

2965

La deuxième aussi.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2970

Non, mais ce que je veux dire, la question que vous posez sur quoi la Ville se base pour avoir, pour dire l'embauche...

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

2975

L'ensemble de ses membres carrément...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2980

Oui. La proportion de l'embauche est de 33% et je pense que la réponse qui nous a été donnée tout à l'heure c'était, comme c'était 28% on a ajouté, on est allé vers 33% et vous dites tant qu'à ajouter, pourquoi pas 50%.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

2985

Oui.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Oui, d'accord. Je leur pose la question.

2990 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Bien, oui. On fixera un objectif plus élevé l'an prochain tant qu'il y aura des sous-représentations. Mais l'idée des programmes de gestion de performance c'est d'avoir des objectifs qui soient atteignables, mesurables et quantifiables.

2995

Mais j'aimerais peut-être répondre à votre question concernant le service de police, en fait la sécurité publique de façon générale. La sous-représentation que vous décrivez au niveau de la haute direction, bien elle se répercute dans l'ensemble du service de police. Et ça, bien il faut travailler en amont avec les institutions d'enseignement, autant les écoles de pompiers que pour le service de police avec l'École Nationale. Parce qu'au sein même des écoles, il y a un problème de sous-représentation.

3000

Alors, la Ville ne peut pas recruter alors que le bassin est inexistant parmi les diplômés. Et là, bien là, c'est toute une autre série de questions que ça pose, pourquoi les jeunes des groupes racisés ne sont pas intéressés ou ne sont pas admis dans ces écoles-là. Mais c'est une question plus fondamentale sur laquelle la Ville a un pouvoir d'influence, mais pas un pouvoir d'agir directement.

3005

Tantôt quelqu'un a parlé de s'inspirer du fait qu'au service de police de la Ville de Laval Fady Dagher était issu de la diversité, mais...

3010

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

De Longueuil. De Longueuil.

3015

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

De Longueuil, pardon. Je suis contente de dire qu'ils l'ont recruté de Montréal.

3020 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Je me permets de faire du pouce sur votre dernière question, pour être sûre que j'ai compris. Quand vous fixez des taux d'embauche qui sont du rattrapage par rapport à la situation actuelle, ce n'est pas forcément dans une optique de représentativité globale? Je ne  
3025 sais pas si je me fais bien comprendre.

Le taux d'embauche est parti de 28% - on va prendre cet exemple-là, il est à 33%.  
Mais ce qui importe c'est le taux de représentativité, ce qui est le résultat du taux d'embauche.  
Et je veux savoir quel est le lien que vous faites entre le taux de représentativité visé et votre  
3030 moyen qui est le taux d'embauche?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

En fait, la loi nous permet de discriminer donc positivement. J'aime pas ça dire ça,  
3035 mais c'est ce que...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Ce n'est pas un terme, c'est un terme qui prête à confusion.  
3040

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Oui. Alors, d'appliquer le taux de nomination préférentiel.  
3045

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Oui, c'est mieux.

3050 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Donc, dans les emplois sous-représentés. Donc, la loi ne nous permet pas, par exemple, d'appliquer ce taux de nomination préférentiel quand il n'y a pas de sous-représentation dans un emploi. Il n'y a pas de sous-représentation selon la Commission des  
3055 droits de la personne. À titre d'exemple parmi les cadres-conseils, pas les cadres de gestion, mais parmi les cadres-conseils, au niveau des minorités visibles. Alors, la loi ne nous permet pas dans ces cas-là d'appliquer le taux de nomination préférentiel. On l'applique quand il y a sous-représentation.

3060 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

Sous-représentation par rapport à quoi?

3065 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

À la disponibilité sur le marché du travail de la population active.

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

3070 De la population de Montréal?

**Mme JOSÉE LAPOINTE :**

3075 Oui. Mais là, je peux demander à mon...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

C'est par rapport au bassin disponible.

3080 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Par rapport au bassin de la population active. Mais je vais demander à Stéphane Patry qui est plus connaissant que moi des principes de la Loi.

3085 **M. STÉPHANE PATRY :**

3090 Juste une petite seconde, ne pas vous endormir. Ce sont des taux de disponibilité dans la région métropolitaine de recensement qui nous sont donnés par la Commission des droits de la personne. Il n'y a pas de secret là-dedans. On les a par regroupement d'emploi. Puis effectivement, il y a des endroits où il n'y a pas de sous-représentation.

3095 De là, c'est difficile d'établir un taux global de représentation qu'on viserait. On dit qu'on veut être représentatif de la population active, mais je ne peux pas dire qu'on va être représentatif partout. C'est la population active de la grande région métropolitaine de recensement dans des recrutements d'emploi. Donc, il y a des tableaux qui sont disponibles pour comprendre ça.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

3100 Donc...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

3105 Non. Là, vous êtes rendu à quatre questions.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Non, non. Ce n'est pas une quatrième question. C'est que c'était pour conclure, ensuite je vais aller me rasseoir à ma place.

3110

Donc, vu que la population montréalaise se chiffre à... bien, quand on regarde la population montréalaise, une personne sur trois appartient à une minorité visible, à une communauté ethnique. Donc, comment se fait-il que dans les hauts gradés du SPVM aucune personne ne reflète la population dans son ensemble?

3115

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci.

3120

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Est-ce qu'on pourrait prendre le bassin...

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

3125

Vous m'avez annoncé que c'était une conclusion et non pas une question. Merci beaucoup.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

3130

Parfait, c'est beau.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

3135

Merci, Monsieur Merazil.

**M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Personne ne va conclure ma conclusion?

3140 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Non. Non, mais vous allez être là demain soir pour poser votre question. Je parierais là-dessus.

3145 **M. SACHA WILKY MERAZIL :**

Parfait.

3150 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci. J'appelle monsieur Mathieu Léonard, s'il vous plaît. Il est 22 h 19, il nous reste deux questions, enfin quatre peut-être.

3155 **M. MATHIEU LÉONARD :**

J'en ai juste une.

3160 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

D'accord.

3165 **M. MATHIEU LÉONARD :**

Puis j'ai des allergies, donc je n'irai pas trop loin. C'est la saison malheureusement.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je n'ai pas de comprimés.

3170 **M. MATHIEU LÉONARD :**

Il n'y a plus rien qui fonctionne. Je m'en vais à l'hôpital demain matin.

3175 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

D'accord.

**M. MATHIEU LÉONARD :**

3180 Tout ça pour dire bonsoir, tout le monde.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Bonsoir, Monsieur Léonard.

3185

**M. MATHIEU LÉONARD :**

Merci à tout le monde pour les belles interventions, les belles réponses, panélistes, requérants, vous, vous.

3190

3195 Ma question, je ne sais pas si elle va pouvoir être répondue nécessairement, mais je vais y aller comme bon me semble. Est-ce que la haute direction de la Ville de Montréal a une façon de procéder pour des personnes qui malheureusement sont étiquetées issues de la diversité qui veulent se présenter en élection et devenir membre, exemple du Comité exécutif, ou juste au conseil d'arrondissement, de ville ou qu'on dit exécutif justement. Je sais que ça va

3200 en lien avec les partis politiques, mais s'assurer qu'il y ait, pas parce que t'es une personne issue de la diversité, on te met dans un quartier où c'est seulement, exemple ta population qui est là, et on t'étiquette justement là. Ou est-ce qu'on peut aussi t'aider à veiller sur le financement qui soit bon, que les pancartes soient à l'heure, qu'il y ait un encadrement sur toute la sphère politique quand un candidat veut avoir les meilleures chances possible pour se présenter et éventuellement gagner pour bien représenter justement la Ville.

Est-ce que ça fait du sens ma question?

3205 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Oui. Mais c'est un type d'emploi, je suis d'accord avec vous, sauf que c'est compliqué de demander à des fonctionnaires de nous parler des stratégies des parties politiques.

3210 **M. MATHIEU LÉONARD :**

Exactement.

3215 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Alors, ils ont dans leur document déclencheur en effet, un petit encart là-dessus. Je ne sais pas si madame Bastien ou enfin, si quelqu'un à la table veut revenir sur cet élément-là.

3220 **M. MATHIEU LÉONARD :**

Parce que je sais que c'est les partis politiques, mais veiller à ce que les outils nécessaires soient à la disponibilité des personnes qui se présentent.

3225

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Je ne sais pas quelle instance peut faire ça? Est-ce que quelqu'un le sait?

3230 **Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Je pense que les fonctionnaires, on n'a pas le champ de compétence là-dessus. Il n'y a pas du tout de lien, malheureusement. On n'a pas de pouvoir d'influence aucun sur les stratégies des parties politiques.

3235

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

C'est une question importante et ce n'est pas la première fois qu'elle est posée. Mais on n'est pas comme dans le bon forum pour y répondre visiblement. Il faudrait l'adresser aux partis politiques.

3240

Merci, Monsieur Léonard.

**M. MATHIEU LÉONARD :**

3245

Merci.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

3250

Rapidement, monsieur Holness, s'il vous plaît. Rapidement.

**M. BALARAMA HOLNESS :**

3255

Oui. Laissez-moi le temps de, let me breath for a second. It's very important to note that in the reference document, they note the number of visible minority candidates, but they

omit something very very important; guess what they omitted from the reference document? They put in the number of visible minority candidates; guess what the service of identity didn't put in the reference document? How many people actually got elected. And that is a microcosm of the reference document. It only talks about the public relations nature of how the City of Montréal looks good. In the section on democratic participation, they omitted to put that 7 out of a 103 candidates actually got elected.

So, to bring... you bring a great point but it's because you ran for office, you're engaged and you know that. This document is a legal document that's actually gonna be put à la Bibliothèque des archives nationales du Québec. Which means that, si tu vas à la bibliothèque nationale dans 10 ans et tu prends le document, tu ne vas jamais savoir qu'il y a 5% des minorités visibles à l'hôtel de ville. Là, tu regardes les chiffres à 28, à 30% ils ne vont pas dire que c'est des minorités visibles, des minorités ethniques, les femmes, les autochtones, les handicapés. Ils ont tout mélangé pour faire cela. Et je suis content que tu aies soulevé la question.

Et donc, la question a finalité pour finir la soirée, c'est on a besoin d'une consultation sur le thème de la participation citoyenne. C'est quelque chose qui manque dans la consultation. On a eu plusieurs questions à cet égard-là. C'est quelque chose qui manque. On est à trois thèmes sur neuf. L'entrepreneuriat il manque et je pense que ça va se rajouter.

**M. MATHIEU LÉONARD :**

Très bien. Merci beaucoup.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Parfait. Merci beaucoup.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci. Le mot de la fin va revenir à madame Marie-Christine Jenty, la question, les questions si vous en avez deux.

3290

**Mme MARIE-CHRISTINE JENTY :**

Bonsoir. J'avais presque peur de ne pas avoir le temps de poser ma question. Je commençais à m'impatienter avec monsieur Holness ici, mais bon, merci, de m'avoir permis de poser ma question, mes questions en fait.

3295

Ma première question. Je me permets de rebondir sur l'intervention de madame Blackett plus tôt aujourd'hui en ce qui a trait aux fournisseurs, au pouvoir d'influence de la Ville. Donc, la Ville de Montréal envisage-t-elle l'ajout d'une condition supplémentaire dans la prochaine politique d'approvisionnement consacrée aux fournisseurs, et si c'est le cas, s'accompagnera-t-elle d'une quelconque forme de vérification par la Ville de Montréal?

3300

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

La question est précise.

3305

**Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Je peux dire que dans le plan d'action Montréal inclusive on a une action qui est de diversifier le bassin de fournisseurs de la Ville en collaboration avec le service de l'approvisionnement et aussi de promouvoir de façon plus générale dans notre rôle de leader dont on a parlé plus tôt, les entrepreneurs consultants issus de la diversité. Parce qu'on se rend compte que quand on est un gestionnaire qui a une envie, une bonne foi comme on a parlé, pour diversifier par exemple ses appels d'offres sur invitation par exemple. Si on n'a pas

3310

3315 ce réseau-là bien, bien on va toujours dans les mêmes réseaux et ça contribue aux problèmes de manque d'accès à des contrats pour les personnes issues de la diversité.

Donc, c'est ça qu'on souhaite adresser autant à l'interne de la Ville en travaillant avec l'approvisionnement que dans la communauté à rendre disponible ces banques-là de fournisseurs pour toutes les organisations montréalaises, notamment les grandes. Donc, c'est une action, c'est une action qui doit être développée d'ici 2021 dans ce plan-là. Donc, elle n'est pas encore débutée.

3325 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Monsieur Thuot a une question complémentaire là-dessus.

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

3330 À ce sujet, est-ce que la Ville souhaite explicitement ajouter une condition à sa prochaine politique d'approvisionnement pour favoriser notamment les entrepreneurs issus de la diversité. Donc, on parle vraiment d'une condition, un élément.

3335 **Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

C'est quelque chose qu'on peut évaluer, mais je ne peux pas vous dire à ce stade-ci la faisabilité. Ce n'est pas du tout quelque chose qu'on a regardé, mais on y a pensé, certainement.

3340 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

O.K.

3345 **Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

On doit en discuter à l'interne.

3350 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Et je voudrais également poser la question, quant à l'obligation contractuelle qui est souvent associée au programme d'accès à l'égalité. Est-ce que c'est une chose qui a été envisagée, l'obligation contractuelle? Puisque la Ville avec ses partenaires, ses fournisseurs de service pourraient très bien inclure une clause demandant que les fournisseurs de service se soient ou doté d'un programme... en fait, il y a toutes sortes de conditions lorsqu'on a un fournisseur de service. Est-ce que la Ville y a déjà pensé? On appelle ça l'obligation contractuelle dans les programmes d'accès à l'égalité.

3360 **Mme MARIE-CHRISTINE LADOUCEUR-GIRARD :**

Oui. C'est à ça qu'on pense, à différentes, en fait c'est un paquet de mesures. C'est de promouvoir ces personnes-là, c'est d'effectivement de mettre certaines clauses, mais je ne peux pas vous dire qu'est-ce qu'on va mettre, parce que c'est au stade d'analyse. Donc, il faut voir qu'est-ce qu'il est possible juridiquement. Ça demande un peu plus de creuser, oui.

3365 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Deuxième question.

3370 **Mme MARIE-CHRISTINE JENTY :**

Oui. Donc, ma deuxième question, je la pose cette fois-ci non pas comme membre du CIM, mais à titre personnel. Donc, voilà. Ma deuxième question c'est plusieurs panélistes depuis le début de la consultation l'ont souligné. Souvent dans vos documents ou dans les

3375 programmes qui sont prévus, on parle très peu de - ce que je n'aime pas du tout comme terme  
deuxième et troisième génération, parce que je me considère comme Montréalaise à 100%.

3380 Donc, est-ce que la ville, est-ce qu'on peut penser à des manières d'accompagner  
justement ces jeunes issus de deuxième et troisième génération dans leur processus de  
professionnel à la Ville. Parce qu'on parle beaucoup de parrainage professionnel pour les  
nouveaux arrivants, mais malheureusement les personnes issues, qui sont nées ici, ils sont  
très souvent laissés à eux-mêmes et ne comprennent pas nécessairement les rouages de la  
dotation de la Ville.

3385 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Alors, Madame Lapointe ou madame...

3390 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Oui. J'ai répondu tout à l'heure à une question similaire. Dans ces processus  
d'embauche, la Ville applique le taux de nomination préférentiel en regard des cinq groupes  
visés.

3395 **Mme MARIE-CHRISTINE JENTY :**

3400 Mais je vous interromps tout de suite. Ma question ce n'est pas vraiment par rapport au  
taux. C'est par rapport au parcours professionnel. Souvent dans certaines entreprises, ils le  
font par contre chez RBC, chez TD, particulièrement c'est l'exemple qui me vient en tête,  
parce que j'ai des amis qui y travaillent. Il y a un accompagnement professionnel des gens  
issus de la diversité pour qu'ils puissent progresser dans la hiérarchie.

Est-ce qu'à la Ville de Montréal c'est quelque chose qu'on envisage?

3405 **Mme JOSÉE LAPOINTE :**

Ce qu'on envisage ce sont des programmes de leadership, des programmes de formation, du mentorat. C'est ce genre de pratique qu'on envisage.

3410 **Mme MARIE-CHRISTINE JENTY :**

Merci.

3415 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Merci. Alors, ça met fin à notre soirée d'information thématique sur l'emploi. Je ne saurais trop vous remercier tous et toutes particulièrement les gens de la Ville, madame Lapointe, madame Ladouceur-Girard, nos deux requérants, madame Callender et monsieur Holness ainsi que notre panel, madame Saba, madame Villefranche et madame Blackett.  
3420 Merci énormément de cette soirée. Merci à vous tous.

Je vous donne rendez-vous, nous vous donnons rendez-vous demain à 19 heures, au 14<sup>e</sup> étage du 1550, rue Metcalfe pour la soirée d'information thématique sur le profilage racial et social. Je pense que je ne dirai pas cette phrase en anglais, comme toute la soirée nous  
3425 avons parlé français. Alors, que vous parliez anglais, français, espagnol vous êtes invités demain soir.

D'ici peu nous allons publier les réponses aux questions restées sans réponses ce soir, mais je crois qu'il n'y en a pas, sur le site Internet de l'Office. La documentation relative à  
3430 la consultation, on l'a dit, est sur le site et au bureau de l'Office, ça peut être consulté. On ajoute régulièrement des documents, notamment les transcriptions des séances et comme celle de ce soir.

Voilà. Merci, tout le monde.

3435 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Je joins ma voix à celle d'Ariane pour dire merci à vraiment tous. Je pense que nous avons eu une soirée riche qui augure bien pour la suite. Donc, rendez-vous demain soir.

3440 Merci et bonne nuit.

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Bonne nuit.

3445

**AJOURNEMENT**

\* \* \*

3450 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.

*Cindy Lavertu*