

60

À celles et ceux qui ont déposé une opinion écrite, on vous rappelle que nous l'avons lue très attentivement. On vous invite à en présenter les éléments essentiels de façon à laisser le plus de temps possible pour échanger avec les commissaires.

65

La séance va se terminer aujourd'hui sans doute vers 17 heures, mais nous allons faire une pause à mi-course.

70

Nous rappelons que le climat se doit d'être serein et courtois. C'est pourquoi nous ne tolérerons ni manifestations, ni remarques désobligeantes, propos diffamatoires, attitudes méprisantes, bien sûr. Nous vous invitons à activer la fonction « silence » de vos téléphones cellulaires si ce n'est déjà fait.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

75

Et j'invite maintenant la première participante, madame Marie-Martine Félix à s'approcher de la table et partager avec nous son opinion. Bienvenue, Madame Félix.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Approchez-vous du micro, s'il vous plaît.

80

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

85

Marie-Martine Félix, 43 ans, mère d'une fille de 10 ans, professionnelle depuis des années en ressources humaines. Donc, 15 ans de carrière dont cinq comme directrice ressources humaines plusieurs entreprises manufacturières, agences de placement. Donc, aujourd'hui je viens vous parler de faits vécus au niveau du marché du travail qui touche la discrimination raciale et je pense que ça va même systémique.

90 Donc, je vous explique. J'ai occupé des rôles au sein d'entreprises. Mes responsabilités étaient d'embaucher des employés pour certaines entreprises et lorsque j'avais des CV d'employés immigrants, mes patrons me disaient : « Bien non, ils n'ont pas le profil. » Et pourtant, ces personnes avaient l'expérience soit dans leur pays et un peu d'expérience ici. Donc ça, c'est au début de ma carrière. Je me suis dit : bon, O.K. Je vais essayer de m'y faire, faire en sorte de trouver le profil demandé par mon employeur.

95 Et je me suis vue quitter des entreprises parce que ça venait à un moment donné toucher mes valeurs personnelles, me demander de faire des choses que je ne trouve pas correctes d'embaucher des Québécois lorsque les immigrants avaient le même profil, les mêmes expériences et même des fois des diplômes un petit peu plus que les Québécois.

100 Après un certain temps, j'ai été à mon compte comme travailleur autonome et ensuite de ça, je suis retournée sur le marché du travail, mais j'avais plus un rôle de directrice dans les ressources humaines. Donc là, j'étais plus membre de la direction dans certaines entreprises. Et encore une fois, je faisais face encore à la même réalité, et je me suis dit : bien vu que je suis dans un niveau hiérarchique plus élevé, je peux au moins donner mon opinion et dire que je ne suis pas d'accord et les faire comprendre que ce qu'ils me demandent de faire n'est pas correct.

105 Et certains d'entre eux, des gestionnaires entre autres, me disaient que : bien nous, on n'a pas le choix, parce que nos clients nous demandent d'embaucher des Québécois. Alors là, je me suis dit : O.K. Je ne m'attendais pas à cette réponse. Ou faire rouler les affaires ici en tant qu'immigrant si on a une entreprise et qu'on a des clients québécois qui demandent d'être servis par des Québécois et qu'on leur amène des immigrants, ça ne marche pas. Donc, la business ne peut pas bien rouler si on ne répond pas aux besoins spécifiques du client.

115 Donc ça, c'est une réalité montréalaise des entreprises montréalaises qu'il y a ici.

 Donc, dernièrement j'ai travaillé pour une entreprise, je ne dirais pas le nom, et je vous dirais c'est vraiment, l'évènement que j'ai vécu dernièrement ça a été le summum, et c'est pour

ça que je me suis dit : il faut que j'en parle, parce que je ne peux pas continuer après 15 ans de carrière en ressources humaines à voyager d'une entreprise à une autre et ne rien faire.

120

Donc, dernièrement, je travaillais pour entreprise manufacturière très réputée, très reconnue et ils m'ont demandé de les aider avec leurs employés, parce que dans l'usine il y avait beaucoup d'immigrants, dans le bureau j'étais la seule noire.

125

Moi j'ai fait un sondage organisationnel sur le climat de travail afin de comprendre qu'est-ce qui se passe avec les gens de l'usine et le résultat était quand même surprenant. Les gens se plaignent beaucoup de la manière qu'ils sont traités, les heures qui ne sont pas accordées, des promotions qui ont été refusées, des horaires de travail qu'on est censé donner en promotion, parce que c'est une entreprise syndiquée. Lorsqu'il y a un poste disponible, il faut l'afficher.

130

Alors, j'ai vu qu'il y avait un problème et j'ai fait part de l'information à mes gestionnaires que les employés ne sont pas satisfaits parce qu'ils sont traités d'une manière qui n'est pas équitable.

135

Au début, ils m'ont dit : « Ah oui. » Ils faisaient semblant qu'ils étaient surpris de tout ça. À un moment donné, il y a un poste de jour qui s'est libéré et il y avait un employé de nuit qui attendait pour appliquer. On m'a dit : « Non, non, n'affiche pas le poste. J'ai dit : Mais pourquoi? – Bien, on a embauché tel employé, qui est effectivement un blanc, on va le prendre, on va le mettre dans le poste. » Wow. Et là, je me suis fait dire ça par le superviseur de production et le directeur de production. Là, je leur ai dit : « Mais vous ne pouvez pas faire ça, si vous voulez que vos employés vous respectent vous devez respecter la convention collective. »

140

Donc, après un certain temps qu'ils m'ont dit : « Bien, c'est tel employé de nuit qui attend ce poste depuis longtemps, on ne peut pas lui donner le poste, parce que si on le change de place, ça va déranger tout le fonctionnement de nuit. – O.K. Mais ce n'est pas comme ça que ça marche. »

145

150 Alors, c'est sûr que je n'ai pas écouté. J'ai affiché le poste pareil et tous les employés étaient au courant que ce poste est libéré et ils ont dû faire face à l'employé de nuit qui attendait ce poste depuis longtemps, ils lui ont dit : « Bien, on va former une personne le temps qu'elle soit fonctionnelle, on va le mettre dans l'horaire de nuit. »

155 Donc, écoutez, je ne pourrais pas vous dire s'ils ont fait ce qu'ils ont dit qu'ils allaient faire, parce que j'ai été congédiée il y a à peu près quatre mois. J'ai été congédiée parce qu'ils se sont rendu compte que je n'allais pas obéir aux ordres qu'ils me donnaient de faire, les choses qu'ils me demandaient de faire étaient contre mes valeurs. Donc, je me dis : écoute, si j'ai été remerciée de cette manière, je pars la tête haute, parce que j'ai mes principes, j'ai mes valeurs et je ne laisserai pas personne me transformer en une personne que je ne suis pas.

160 Alors, quatre mois d'ancienneté dans une entreprise, on n'a pas beaucoup de recours aux normes du travail. Il y a la Commission des droits de la personne, c'est la seule place que je peux porter plainte et c'est ce que j'ai fait.

165 Cependant, il y a un délai de deux à cinq mois et ensuite, je me suis fait dire : « Bien, pour qu'on puisse réellement recevoir la cause, il faut des preuves. » Donc, il faut des personnes qui témoignent effectivement, mes dires, mes paroles pour qu'il y ait une bonne raison que la Commission porte enquête.

170 Alors écoutez, en ce moment je suis en attente, mais la réalité c'est que les personnes qui étaient là lorsqu'il y a eu beaucoup de verbal au niveau de discrimination raciale, c'était aussi des gestionnaires. Et dans cette entreprise, ces gestionnaires se connaissent depuis longtemps, ce sont des Québécois, j'étais la seule noire.

175 Donc moi, qu'est-ce que j'ai comme recours? Je n'ai absolument rien, parce que si finalement ma plainte est acceptée, il faut qu'il y ait enquête, il faut que quelqu'un appuie mon témoignage. Ils sont tous ensemble. Ils vont dire : « Bien non, on n'a jamais dit ça. » Et des exemples de commentaires ou de choses que le directeur-général disait en ma présence c'était :

180 « Ah mon Dieu, à quoi a pensé le propriétaire de cette entreprise pour penser aller pouvoir ouvrir
une succursale en Haïti. » Donc, l'entreprise en question a pour objectif de créer une succursale
en Haïti et le directeur général faisait des blagues avec ça : « À quoi qu'il a pensé ce
propriétaire? Haïti, toujours des problèmes politiques, les Haïtiens sont paresseux. Mais pourquoi
il fait ça. » Et ce sont des commentaires qu'il lançait comme ça en blague, mais devant des gens,
des fois même durant des entrevues et il se retournait et me regardait : « Ah oui, hein, Martine,
j'ai raison, hein, c'est comme ça en Haïti? »

185 Écoutez, moi je restais polie, sereine et respectueuse, j'acquiesçais un petit peu, mais à
la longue, à force d'entendre ça, pour moi c'est pas correct, quoi.

190 Donc, je vous épargne tous les exemples de commentaires quand même raciaux qu'il y
a eu durant le quatre mois que j'ai travaillé là. Et lorsque j'ai fait le sondage organisationnel, j'ai
rencontré les employés de production en groupe, en petit groupe de dix personnes et les noirs
qui étaient là-bas me disaient : « Mon Dieu, bonne chance. Si tu penses changer quelque chose
ici, bonne chance. » Et puis ces employés travaillent là depuis des dizaines d'années. Je me
disais : bon, ils sont racistes ici, il n'y a rien à faire. Sur le coup je me suis dit : bien, pourquoi
195 qu'ils disent ça, mais au fur et à mesure que le temps passait je réalisais qu'effectivement il y
avait discrimination raciale au niveau de l'ethnie, la langue, la couleur et tout ça.

200 Et lorsque j'ai été congédiée, j'ai contacté la centrale syndicale pour expliquer qu'est-ce
qui se passait dans l'entreprise. La représentante syndicale m'a simplement dit : « Écoutez, moi
j'ai dit aux employés qu'il y a des formations qui existent afin qu'ils puissent comprendre c'est
quoi un syndicat. Si eux autres ils ne veulent pas aller se faire former, ça ne me regarde pas. »

205 Donc, même le syndicat ne prend pas le temps de former les nouveaux employés,
former les immigrants, leur donner l'information concernant leurs droits pour qu'ils puissent
comprendre à quoi sert un syndicat.

210 Donc, ici on fait face à un problème qui est quand même très large au niveau de la gestion de l'entreprise, au niveau du syndicat qui ne joue pas son rôle comme il faut. Donc, ces gens qu'est-ce qui leur reste ensuite? Alors, il y a quelques employés, pour m'encourager dans ma démarche, ont accepté de signer une lettre, une lettre dans laquelle que c'est mentionné que : oui, nous vivons de la discrimination raciale que ça soit consciente ou inconsciente.

215 Et que ça soit verbal ou autre, et même des fois on nous bloque pour nous permettre d'accéder à des postes de direction ou d'autres postes de promotions supérieures. Et là, je suis rendue à quatre personnes qui ont signé cette lettre pour m'appuyer dans ma démarche.

220 Donc, la réalité est là, sauf que ces employés ont peur. S'ils dénoncent, ils ont peur de perdre leur emploi, parce qu'ils ne connaissent pas nécessairement le pouvoir du syndicat. Ils ne comprennent pas comment leur emploi peut être protégé si jamais ils dénoncent l'inégalité qui se passe dans l'entreprise.

225 Alors, il y a un problème. Il y a un problème au niveau du marché du travail. Il y a un problème dans les entreprises. Il y a un problème dans les syndicats, et je pense que si on ne fait rien, ça ne va pas s'améliorer, parce qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre. On veut faire venir des immigrants ici, mais ils ne savent pas comment bien les traiter.

230 Donc, ces immigrants qui vont venir en pensant qu'ils vont pouvoir travailler, gagner leur vie d'une manière respectueuse, ils ne pourront pas, ou ils vont le faire, mais ils vont toujours rester un peu dans cette mentalité d'esclave qu'ils sont obligés de tout faire parce qu'il n'y a rien que les protège. Donc, il faut faire quelque chose.

235 Donc, si mon témoignage peut aider à l'avancement des solutions à mettre en place, pour aider les immigrants sur le marché du travail, entre autres les personnes de couleur, au moins je vais avoir fait ma part ici.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

240 Et on vous remercie d'avoir voulu partager avec nous cette expérience qui est précieuse.
Écoutez, je vais vous poser une question d'abord à l'extérieur pratiquement de votre expérience
à vous. Est-ce que les entreprises dont bien sûr vous ne nommez pas les noms, mais on ne vous
les demande pas non plus, est-ce que ce sont des entreprises qui peuvent, qui ont été ou qui
peuvent aspirer à devenir des fournisseurs de la Ville de Montréal où ils sont dans des domaines
complètement différents?

245 **Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :**

J'ai travaillé pour des firmes d'ingénierie.

250 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

255 D'accord. Alors, ça nous suffit comme réponse. Donc, à l'intérieur même de ces
entreprises dont les firmes d'ingénierie, vous nous avez illustré des problématiques de
discrimination raciale, à l'embauche ou davantage encore au niveau, pas tant à l'embauche qu'à
la promotion. Parce que je comprends, et vous me direz si je me trompe, que l'embauche, c'est-
à-dire qu'il n'y avait peut-être pas de problème à l'embauche, mais que les gens étaient
considérés comme, pour parler français, du cheap labor, et qu'ils étaient maintenus dans des
conditions de travail qui étaient épouvantables sans accès à des promotions auxquelles ils
avaient droit. Est-ce que je comprends bien?

260 **Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :**

265 En fait, dans certaines entreprises c'est exactement ça la réalité, dans les firmes
d'ingénierie. Moi on me disait : le CV ne va pas passer dans le projet de la ville, parce que
l'expérience de cette personne n'est pas montréalaise. Et pourtant, cette personne a travaillé

cinq ans dans son pays et deux ans ici. Mais ça ne suffisait pas pour pouvoir mettre le CV dans un projet.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

270

Oui. Et je m'excuse, parce qu'effectivement vous aviez parlé au début de votre témoignage de l'embauche et des restrictions, on va dire, des restrictions discriminatoires qui étaient apportées.

275

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

280

Donc, moi l'une des choses que je retiens au-delà du côté, je veux dire, terrible, et de l'impact de la discrimination raciale sur les personnes qui travaillent à l'intérieur de ces firmes, c'est que ce sont des entreprises qui ont des contrats éventuellement avec la Ville de Montréal et dont non seulement, c'est-à-dire qu'ils pouvaient même se servir de la Ville de Montréal dans ces exigences quant à l'embauche?

285

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui, pour refuser le CV, le profil.

290

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

D'accord. Merci. Je ne sais pas s'il y a d'autres, avant que je continue, oui, Judy?

295

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Oui. Je pense qu'il s'agit aussi, si je comprends bien, des propos discriminatoires qui ont été prononcés en votre présence?

300

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui, absolument.

305

Mme JUDY GOLD, commissaire :

En plus, qui êtes aussi une autre question qui s'ajoute aux questions des conditions de travail des personnes racisées.

310

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Oui, oui. Malheureusement, des fois je me demandais s'il ne voyait pas ma couleur, mais il faisait quand même des commentaires racistes devant moi, mais il passait ça en blague, que ce soit en blague ou que ce soit... ça ne se fait pas. Ça ne se fait pas de dénigrer le pays ou la nationalité d'une autre personne pour faire rire les autres. Pour moi ça ne se fait pas.

315

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Moi je veux revenir sur le syndicat, sur le rôle du syndicat. Vous dites que les syndicats, les gens ne sont pas informés de leur droit. Il y a donc une proactivité qui n'existe strictement pas, c'est-à-dire que le syndicat lui-même, d'après ce que je comprends, ne s'assure pas que ses membres pour être protégés, soient minimalement informés?

320

325

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

330 Exactly. En fait, durant les quatre mois que j'étais dans cette entreprise, j'ai
embauché une vingtaine, une trentaine d'employés et la représentante syndicale n'est pas venue
une seule fois. Donc, ça veut dire, moi, mon rôle je suis du côté de l'employeur, je n'ai pas à
335 informer quoi que ce soit sur le syndicat. C'est le rôle de la représentante syndicale avec qui j'ai
parlé d'ailleurs, elle me disait : « Je suis très débordée. J'ai beaucoup de choses. – J'ai passé
quatre mois-là, je ne vous ai pas vu une seule fois, mais qu'est-ce qui se passe? » Parce que les
employés ils ne savent pas c'est quoi leur droit, ils ne savent même pas c'est quoi un syndicat.
Mais on leur prélève l'argent sur leur paye à chaque paye.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

340 Donc, il y a, je dirais, en terme de discrimination raciale autant des actes commis, des
paroles, des exclusions, mais il y a aussi une omission de service, de service qui devrait
théoriquement être accordé à tout le monde?

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

345 Exact.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

350 Est-ce que je résume bien sans, je veux dire, sans rentrer dans, je dirais l'impact le plus
vieux, le plus pervers même du racisme et de la discrimination raciale. Mais sur une base plus
cartésienne, on pourrait dire ça, ce sont des gens... je veux, ces entreprises en particulier
d'ingénierie ne recevaient vraiment pas, ne semblaient pas recevoir de la Ville de Montréal un
encadrement antidiscriminatoire, au contraire, on se servait à l'insu, je dirais de la Ville de
Montréal pour perpétuer ces préjugés et en plus le climat était négatif.

355

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

360 Effectivement. En fait, ce qui m'a surprise avant de quitter cette firme d'ingénierie, la
personne qui m'a avait embauchée, lorsque je me suis rendu compte que le gestionnaire en
question qui était raciste, quand je me suis rendu compte que j'étais face à une personne qui
était raciste, j'ai été en discuter avec la personne qui m'a embauchée, elle m'a dit : « Oui,
effectivement, Martine, je suis au courant que ce gestionnaire est raciste et c'est d'ailleurs pour
ça que je t'ai embauchée. »

365 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Vous avez été...

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

370 J'ai été utilisée quoi. J'ai été utilisée pour, voyez... Alors, c'est pas nécessairement la
bonne manière de faire lorsqu'on a un gestionnaire qui est raciste, il faut aborder le sujet et non
pas prendre quelqu'un d'une minorité visible et lui mettre dans sa face, parce que moi...

375 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Et le sacrifier.

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

380 Et c'est ça, je suis sacrifiée et puis je ne suis pas à l'aise et je vis des situations
désagréables. Et c'est au bout du compte que je me rends compte que je n'avais pas à subir ça.
Donc, est-ce qu'on peut trouver d'autres solutions pour justement faire face aux problèmes et
non pas utiliser des boucs émissaires et puis les mettre là, pour dire : bon, bien non, on n'est pas
385 raciste, il y a un noir ici.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui. Alors, écoutez, vous nous aurez inspirés dans l'illustration des choses. Je vais vous souhaiter bon courage et merci encore au niveau de la participation citoyenne.

390

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Merci de m'avoir écoutée.

395

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci, Madame Félix. Vous comprenez que notre commission s'inscrit dans les compétences de la Ville de Montréal. C'est pour ça que madame Alcindor essayait de voir s'il y avait une connexion entre l'entreprise dont vous nous racontiez les faits et gestes et éventuellement la Ville de Montréal. On n'est pas un bureau d'enquête large sur toutes les pratiques à Montréal, mais on doit circonscrire. Alors, c'est pour ça qu'il y avait cette connexion qui a été faite avec vous.

400

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

D'accord, d'accord.

405

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci beaucoup.

410

Mme MARIE-MARTINE FÉLIX :

Merci à vous.

415