

2825 vous. Vous allez perdre votre temps. » Moi on m'a interrogé comme témoin, à mon corps
défendant. J'explique, on me donne une déclaration à signer. Puis là, je regarde et je dis: « vous
avez rien compris. Rien compris. Bien oui, mais c'est ça que vous... Non, non, ce n'est pas ça
que j'ai dit. Exactement pas ça. » Non, non. Le système... malgré que j'aime bien Marc-André
Dowd, le nouveau commissaire, la déontologie policière, c'est une affaire de police, par des
polices, puis pour des polices. C'est aussi simple que ça.

2830

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci infiniment, Monsieur Arsenault, et bonne fin d'après-midi. En souhaitant que nous
n'ayons pas à attendre 20 ans pour des changements.

2835

M. ALAIN ARSENAULT :

Bonne chance.

2840

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Oui. Bien merci d'être venu. Je vais maintenant appeler madame Anuradha Dugal de la
Fondation canadienne des femmes. Bon après-midi.

2845

Mme ANURADHA DUGAL :

2850

Bonjour. Merci beaucoup de m'avoir invitée aujourd'hui. Je suis directrice des initiatives
communautaires et politiques à la Fondation canadienne des femmes. La Fondation canadienne
des femmes est un organisme consacré au mieux-être des femmes et des filles au Canada, qui
compte des dizaines d'années d'expérience en matière de lutte contre la discrimination et la
violence faite aux femmes et aux filles.

2855 En soutenant un grand nombre de programmes communautaires, nous renforçons la capacité des femmes et des filles à sortir de la pauvreté, échapper à la violence, prendre confiance et accéder à des rôles de leadership. Depuis notre fondation en 1991, nous avons recueilli plus de 90 M de dollars et subventionné 1 900 programmes au service des femmes et des filles partout au pays.

2860 Mes remarques aujourd'hui, reflètent les connaissances acquises par la fondation dans le cadre de ses activités, y compris les apprentissages relatifs aux effets différenciés des politiques, des dispositions législatives et des programmes gouvernementaux sur les femmes et les filles, lorsqu'elles cherchent à faire valoir leur plein droit politique, économique, social et culturel. Comme beaucoup de groupes féministes, la fondation adopte l'approche inter sectionnelle pour considérer comment différentes femmes sont affectées par la discrimination à cause de leur identité.

2870 En effet, les effets des oppressions croisées comme genre, statut social et économique, race, situation de handicap, âge, statut d'immigration, et cetera, rendent certaines femmes particulièrement vulnérables à des discriminations systémiques.

2875 Je suis intéressée particulièrement à lire les constats que je vous propose aujourd'hui, avec quatre responsabilités de la Ville. La Ville comme propriétaire des logements sociaux, comme bailleur de fonds ou prestataire des services communautaires, comme décideur concernant les services de la police et comme employeur.

2880 Premièrement, j'aimerais parler des femmes autochtones et l'itinérance. Je cite ici, un rapport de l'initiative canadienne sur la prévention des homicides familiaux dans leur évaluation des risques pour les populations autochtones. Les femmes autochtones sont fortement marginalisées dans la société canadienne comme en témoigne la probabilité accrue d'itinérance, en particulier dans les zones urbaines, de pauvreté, de mauvaise santé, de sous-emploi ou de chômage, de violence et d'incarcération.

2885

Les effets considérables et à long terme de colonisation des pensionnats, de discrimination et de génocide sont les causes de cette situation actuelle. Les femmes autochtones itinérantes à Montréal reçoivent des amendes pour le flânage, pour avoir été en état d'ébriété sur la voie publique, pour être assises dans les couloirs du métro, pour avoir bu une bière ou traverser la rue en dehors des intersections. Des infractions assez mineures, mais qui s'accumulent. Cette accumulation a un effet négatif. S'il y en a trop, un mandat d'arrêt peut être lancé contre elle. Le taux d'incarcération des femmes autochtones est dix fois plus élevé que celui des personnes non autochtones.

2890

2895

En plus, selon le témoignage d'une intervenante qui travaille à la Native Woman Shelter à Montréal, après une accumulation d'interaction négative entre une femme itinérante et la police, cette femme aura peur, ou des traumatismes qui pourront l'affecter et également l'arrêter de dénoncer les violences à la police. Alors, non seulement elle était subie à des harcèlements et des agressions policières sans recours, mais peut-être aussi de la part du public ou d'un proche.

2900

Les statistiques démontrent que les femmes autochtones subissent un taux de victimisation violente deux fois plus élevé que le reste de la population, mais avec ces constats qu'elles ne dénoncent pas toute la violence qu'elles vivent, nous pouvons imaginer qu'en réalité, le taux est beaucoup plus élevé.

2905

Square Cabot est un lieu où nous pouvons voir très facilement les besoins des femmes itinérantes déplacées par les développements urbains, les condos et les rénovations sans avoir accès à d'autres services. En vérité, un des centres de jours le plus important du quartier, Open Door, a été fermé. Plus récemment, nous avons vu l'initiative de Résilience Montréal soutenu par le Native Woman Shelter, qui aidera directement ces femmes à avoir accès aux services nécessaires 24 heures par jour, 7 jours sur 7, très important et qui est parallèle à un système similaire au Downtown Eastside à Vancouver pour les femmes itinérantes autochtones.

2910

La Ville de Montréal devrait soutenir ce type d'intervention, tout en laissant l'organisme travailler d'une façon autonome. En plus, les agents communautaires de la police devront

2915 recevoir de nouvelles directives concernant les femmes et les personnes itinérantes pour réduire le taux d'infraction. La police devrait aussi travailler en partenariat avec les organismes communautaires et les personnes itinérantes pour établir une relation de confiance.

Je vais vous lire aussi un appel à l'action de la commission de vérité réconciliation du Canada. Numéro 40 :

2920 « *Nous demandons à tous les ordres du gouvernement de créer en collaboration avec les peuples autochtones des programmes et des services suffisamment financés et facile d'accès destinés expressément aux victimes autochtones.* »

2925 Alors, je pense que Résilience Montréal est un bon exemple de ce type d'initiative qui devrait être financé.

2930 La deuxième question que je vais toucher c'est le transport collectif et les femmes en situation d'handicap. Les recherches qui soutiennent cette partie de mon intervention ont été menées par DAWN-RAFH Canada, le Réseau d'action des femmes handicapées. C'est un rapport qui s'appelle « Plus qu'une note de bas-de-page ».

2935 Les femmes en situation de handicap se trouvent dans une situation unique, dans le sens qu'elles font face à de la discrimination parce qu'elles vivent dans une société dominée par les hommes. En même temps, elles sont opprimées parce qu'elles affichent un handicap dans une société prévue pour répondre aux besoins des personnes qui ne sont pas en situation d'handicap.

2940 J'inclus ici toutes sortes de handicaps, physiques, intellectuels, maladies épisodiques, et cetera, mais je veux souligner que les femmes en situation d'handicap ont besoin de ressources différentes, selon leur situation et il y a peu de recherche qui explorent ces différences.

2945 L'exclusion sociale vécue par les femmes en situation de handicap se transforme en marginalisation et inégalité pour ces femmes. Cette exclusion peut prendre la forme d'obstacle à la participation de la vie citoyenne, et on a parlé beaucoup de comment les femmes peuvent avoir accès à des exemples comme la commission maintenant ou toutes activités de la ville, en effet, de barrière de la participation aux activités sociales et culturelles et l'exclusion économique. Cette exclusion sociale peut avoir des répercussions graves sur les femmes en situation de handicap et elle est un important déterminant de la santé.

2950 Parmi les femmes en situation de handicap âgées de 15 ans ou plus, une sur cinq utilise régulièrement les transports publics, et les femmes en situation de handicap l'utilisent plus que les hommes.

2955 Des données récentes à l'échelle nationale confirment les difficultés empêchant les femmes à participer pleinement à la vie citoyenne, car 46% des femmes en situation de handicap grave ou très grave, signalent des difficultés lorsqu'il s'agit d'utiliser les transports publics ou un transport spécialisé. Les problèmes qui se présentent le plus souvent aux femmes en situation de handicap comprennent la difficulté d'entrer dans un véhicule ou d'en sortir, l'aggravation de l'état de santé après une sortie, l'entassement des usagés dans les transports en commun, la difficulté de se rendre aux arrêts de service du transport ou de les repérer.

2965 Dans ces circonstances et compte tenu de la dépendance des femmes en situation de handicap envers les transports publics, il est impératif que la Ville assure l'accessibilité des transports collectifs et considère les priorités de toutes ces femmes selon leur besoin. Et je dirais que c'est également très important pour le logement. Même si les logements sont accessibles, c'est rare qu'ils sont adaptés.

2970 La dernière partie, je vais parler des femmes immigrantes racisées autochtones employées par la Ville. La plupart des remarques pour cette partie de mon intervention viennent des expériences décrites dans plusieurs textes, entre autres Diversity leads, The Equity Myth decolonizing wealth, et des articles sur l'association de Fundraising professionnels au Canada. Il

est reconnu qu'un leadership divers amène une organisation à mieux combler les besoins d'une communauté et d'une société diverse sur les plans locaux ou globaux.

2975 En plus, le leadership divers promeut l'innovation, incite l'engagement et encourage la performance des employés. Malheureusement, il est clair que le racisme et la discrimination systémiques continuent de figurer à l'intérieur des instances de la Ville de Montréal. Souvent nommé insidieux ou inconscients, les discriminations vécues par des femmes marginalisées sont nivelées par le taux minime de ces personnes en fonction.

2980 Même si les femmes occupent 40% des positions cadres et hauts cadres de la ville et des arrondissements, seulement 7,6% des cadres sont issus d'une minorité visible. À Montréal, plus de 20% de la population est racisée. Et concernant les femmes de cette population, seulement 2% occupent des postes de leadership à Montréal en 2015.

2985 Souvent les analystes de cette réalité parlent d'un « leaky pipeline » ou un tuyau percé, c'est-à-dire que même si nous essayons d'embaucher de plus en plus de femmes, et des femmes de diverses origines, nous n'arrivons pas à un leadership très divers parce que nous perdons tellement de potentiel au cours des années à cause des discriminations systémiques et à l'intérieur de nos lieux de travail.

2995 Premièrement, les femmes racisées sont moins souvent embauchées parce qu'elles sont jugées moins capables ou attirantes comme employées à cause de leur tenue vestimentaire, leur accent, leur expérience de travail qui n'est pas toujours apte à la situation exacte. Et si elles sont embauchées, elles font face à des environnements de travail soit inhospitaliers ou même toxiques et elles quittent rapidement.

3000 Si elles continuent, elles sont moins souvent vues comme des candidates pour la promotion, elles ont moins accès à du mentorat, des personnes comme elles, elles vivent des micros agressions et si elles nomment leurs expériences de discrimination ou de racisme, elles sont souvent jugées comme manquant de l'esprit d'équipe.

3005 La Ville doit premièrement vérifier et publier les chiffres des personnes qui postulent, qui sont engagées, qui sont retenues et qui reçoivent des promotions à l'intérieur de la Ville. Comme un employeur important sur le territoire, la Ville peut avoir une influence significative à cet égard à promouvoir les capacités de diverses populations.

3010 Pour l'environnement de travail, les employés de la Ville, y compris la police, doivent recevoir des formations obligatoires sur la discrimination, le racisme et l'humilité culturelle qui aideront à comprendre les jugements inconscients. Les départements de ressources humaines devront examiner les obstacles à niveau individuel, organisationnel et sociétal.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3015 Il vous reste sept minutes au total.

Mme ANURADHA DUGAL :

3020 O.K. C'est le dernier paragraphe. En plus, il serait souhaitable de se fixer des taux minimaux pour l'embauche, la rétention et la promotion des femmes dans toute leur diversité. Et finalement, l'équité salariale et la transparence dans les salaires devront aussi être essentielles pour assurer que les lieux de travail soient justes et égalitaires. Merci.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3025 Merci beaucoup, Madame Dugal. Donc, vous avez bien identifié les compétences de la Ville que vous visiez dans votre intervention, et je vous remercie de ça. C'était très clair. Est-ce que mes collègues ont des questions, par rapport à la gouvernance, j'imagine?

3030

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

3035 Pas nécessairement, non. Écoutez, on a une équipe d'analystes très efficace et selon
nos informations, demain le 12, il y aurait la diffusion publique d'un rapport dont la fondation
serait l'auteure. Donc, on peut comprendre qu'on va avoir les informations. Cela étant dit, dans
cette étude-là sur les femmes racisées et les cadres à la Ville de Montréal, est-ce que vous avez
été en mesure d'analyser les mécanismes d'embauche et d'identifier les éléments qui devraient
être améliorés pour favoriser une embauche, une rétention des femmes racisées?

3040

Mme ANURADHA DUGAL :

3045 Bien, dans ce rapport, ça touche moins l'embauche. Ça touche plutôt la promotion et les
femmes déjà en position de leadership. Alors, c'est une sorte de compte-rendu de ce qui existe
déjà et ce qui se passe, c'est qu'on le compare à l'étude que j'ai mentionnée en 2015 puis il y a
eu aussi une étude en 2012, il me semble. Alors, c'est quelque chose qui a été répété à
plusieurs reprises. Et on voit, en effet, qu'il y a des hausses, des augmentations sur chaque
rapport.

3050 Mais pour l'embauche, les suggestions que j'ai vues jusqu'à maintenant, selon moi ne
seront pas nécessairement très efficaces, mais par exemple, assurer que les postes sont mis à
la disposition de plusieurs groupes communautaires qui travaillent dans plusieurs communautés,
c'est-à-dire de partager les nouvelles quand les postes sont ouverts plus largement pour qu'on
puisse imaginer que la Ville veut entendre la voix, ou on veut recevoir les CV de plusieurs
3055 populations.

3060 Mais honnêtement, selon moi ce n'est pas très efficace parce que ce n'est pas
nécessairement dans le nombre. C'est pour ça que je demande les chiffres. On ne sait pas
combien de CV sont reçus par des populations diverses.

3065 Ce qui est intéressant, c'est de savoir comment ces CV sont considérés. Si c'est une personne, même si on met une photo ou non, mais il y a déjà eu plusieurs recherches qui ont démontré que le même CV avec deux noms différents sont reçus différemment à l'intérieur du Québec. Ça a été prouvé à plusieurs reprises. Alors, pour moi c'est pas la question de l'embauche dans encourager les personnes à postuler, c'est l'embauche dans le changement d'attitude et de situation de la part de ces personnes qui font ces embauches-là.

3070 Et ça, honnêtement, c'est la diversité qui change ça aussi, alors ça prend une personne diverse à côté d'une personne qui n'a pas cette diversité pour faire ce type de décision aussi. C'est une multitude de raisons pour lesquelles les personnes ne sont pas embauchées.

3075 Et la Ville, honnêtement aussi, historiquement, les gouvernements ont eu, certainement aux États-Unis et en Ontario, ce rôle d'encourager l'embauche des populations diverses et de donner des possibilités d'expériences locales pour des personnes, des nouveaux arrivants, des nouvelles arrivantes. Et je pense ça c'est aussi important à considérer comme le rôle de la ville à l'intérieur de ces questions.

M JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

3080 Merci.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

3085 Moi, je vous aurais relancé sur les chiffres que vous demandiez, mais vous venez de le faire. Alors, je voulais comprendre pourquoi vous souhaitez avoir des chiffres les plus ventilés possible parce qu'à la fois en arrondissement, on nous a souvent rappelé jusqu'à quel point c'était difficile de savoir, pour leur propre poste en arrondissement, combien de personnes et quels étaient les profils, et ils ne reçoivent que la short liste, et des fois ils sont un peu désespérés devant ce qu'on leur offre comme possibilité d'embauche. Mais je pense que j'ai

3090 compris ce que vous vouliez dire. Ça va? On va vous remercier, Madame Dugal, merci beaucoup.

Mme ANURADHA DUGAL :

3095 Merci beaucoup.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Et on va lire le rapport de demain.

3100

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci. J'appelle maintenant madame Tatiana Garakani. Bonjour, on vous écoute avec plaisir.

3105

Mme TATIANA GARAKANI :

Merci. Bonjour, bon après-midi.

3110

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Mettez peut-être le micro plus en face.

Mme TATIANA GARAKANI :

3115

Plus proche. Comme ça?

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :