

Mme SAMIRA LAOUNI :

750 Mesdames et messieurs, bonsoir. Merci de nous recevoir, de recevoir le C.O.R. pour
présenter son avis sur un sujet qui nous tient beaucoup à cœur. Nous sommes un organisme, en
fait... le C.O.R., c'est communication, ouverture et rapprochement interculturel et le mot-clé, c'est
« interculturel » parce que nous regroupons des personnes de toutes origines, de toutes
provenances et de toutes appartenances.

755 La mission, notre mission est d'atteindre un véritable vivre-ensemble entre tous les
Québécois et toutes les Québécoises. Ici, il y a une petite présentation pour les gens, peut-être,
pour qu'ils connaissent un petit peu plus le C.O.R., mais je vais y aller sur ce que j'avais envie, sur
ce que le conseil d'administration avait envie de vous transmettre, ce que nous vivons sur le
terrain.

760 Et donc, oui, le racisme systémique existe bel et bien. Au Québec, à Montréal, j'en suis
témoin dans notre entourage. Je vais donc mettre l'accent sur la minorité d'origine arabe, c'est
très spécifique, qu'elle soit musulmane ou non.

765 En effet, si une personne a un nom à connotation arabe, automatiquement, il est étiqueté
musulman sans même vérifier. Et, donc, les femmes d'origine arabe subissent de la
discrimination systémique de façon intersectionnelle. On vient d'entendre le Conseil des
Montréalaises et puis, imaginez une femme racisée, d'origine arabe, avec un handicap aussi ou
de couleur ou... imaginez toutes les discriminations auxquelles elle fera face, portant ou pas un
770 foulard. Ça, c'est un autre handicap. Je peux vous le dire.

775 Alors que les statistiques démontrent qu'elles sont jeunes, plus de 75 % des immigrantes
sont jeunes, elles ont moins de 35 ans, elles sont instruites, on le sait, toutes les statistiques le
démontrent. Elles sont diplômées à 19 % plus que les femmes nées ici, au Québec, qui le sont à
13 %. Elles sont trop souvent amenées à travailler dans des secteurs d'emploi autres que celui de
leur pays d'origine.

780 Par exemple, je vais vous donner un exemple d'une amie, docteure, météorologue, et qui s'est retrouvée à ouvrir une garderie en milieu familial. Elle n'a pas d'emploi à Montréal, pas au Québec. C'est comme ça. Je ne parlerai pas de moi, c'est pas grave, mais je donnerai les autres exemples.

785 Est-il normal qu'une personne francophone, instruite, avec des compétences reconnues, donc de l'expérience, mais ayant une appartenance différente de celle de la majorité, ne parvienne pas à occuper un emploi dans son domaine?

790 Marie-Thérèse Chicha, juste tout récemment titulaire de la chaire en relation ethnique de l'Université de Montréal, à Radio-Canada, le 10 novembre dernier, soulignait la surqualification des immigrants de minorité visible : 41 %, plus de 41 %, 41,8 %, elle disait. Encore plus marqué pour les femmes : 48,8 %.

795 Elle ajoutait que l'écart salarial entre immigrants et non-immigrants persiste. Quand un non-immigrant perçoit 100 dollars, l'immigrant en perçoit 81. Donc, une grosse différence.

800 Nous sommes fiers d'afficher nos valeurs québécoises. L'équité, l'égalité femmes-hommes, malheureusement ces valeurs ne se vivent pas sur le terrain.

805 Qu'en est-il de la représentation d'une minorité visible chez les fonctionnaires municipaux? Moins de 5 % des hauts fonctionnaires de Montréal appartiennent à une minorité ethnique ou visible selon le récent rapport de la Table de la diversité, d'ailleurs, que la Ville de Montréal a mis en place, l'inclusion et la lutte contre la discrimination. C'était un reportage qui a été fait par TVA le 16 mai dernier.

810 C'est aussi valable au sein de la police de Montréal. Il y a à peine 11 % de policiers de la diversité : 7 % minorité visible et 4 % minorité ethnique. Ne perdons pas de vue qu'environ un Montréalais sur trois appartient à cette diversité. Qu'est-ce qui pourrait expliquer ces faits? C'est

cela que les chercheurs doivent essayer de décortiquer pour comprendre les causes de cette très faible représentation.

810 Selon nous, travaillant sur le terrain, il y aurait deux problèmes probables. C'est des hypothèses. De la part de la diversité, un manque de confiance dans les institutions, causé peut-être par un manque de connaissance citoyenne, ou un manque d'accueil.

815 Deuxièmement, de la part du recruteur ou de l'employeur : la persistance des stéréotypes et préjugés au sujet de certaines communautés et je vous réfère au rapport « Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées ».

820 Ou encore l'influence du débat politique, que ce soit la Commission Bouchard-Taylor, que ce soit la charte des valeurs, que, moi, j'appelle « la charte des malheurs » pour le Québec, la loi 21, qui semble légitimer cette exclusion.

825 Comment se fait-il que des jeunes Québécois, surtout des Québécoises, dont les parents étaient venus d'ailleurs, donc des deuxièmes générations, mais qui, eux, sont nés ici, diplômés ici, soient toujours considérés des étrangers? Pourquoi une loi confirmant la laïcité de l'État du Québec, laïcité que nous appuyons, de toute manière, interdit-elle à des Québécois, particulièrement à des Québécoises musulmanes, ayant leur diplôme en pédagogie, d'enseigner malgré la pénurie de professeurs? Il est évident que cette loi est discriminatoire puisqu'elle ne respecte pas la charte des droits et libertés du Québec, de l'aveu même du gouvernement.

830 En effet, on doit considérer le climat social, le discours politique provincial actuel, la division de plus en plus nette entre Montréal et le reste du Québec. Selon la recherche de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, en septembre 2019, les actes haineux à caractère xénophobe, notamment islamophobe, nous assistons à une montée non seulement des actes haineux, mais même des crimes haineux. C'est la minorité arabo-musulmane qui est la plus ciblée par ces crimes : 35 %. C'est une citation de la CDPDJ.

835

Le Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence reçoit de la part de citoyens montréalais des signalements de radicalisation dont certains manifestent une extrême ignorance et méfiance envers les musulmans. C'est juste du ressenti.

840 Nous nous demandons ce que les autorités de Montréal pourraient faire pour rassurer les Montréalais au sujet de leurs concitoyens de confession musulmane. Comment Montréal peut-il devenir, ou peut-elle, en tant que ville, devenir une société plus juste?

845 Notre principale recommandation que vous avez vue dans notre rapport est de mettre en place une ligne verte, SOS discrimination, où une personne estimant subir une discrimination de quelque ordre que ce soit téléphonerait pour exposer son problème. Cette déclaration serait enregistrée. Il y aurait une équipe de professionnels : avocats, conseillers en emploi, psychologues, et cetera, et j'en passe.

850 Selon le type de problème, un de ces professionnels, dans un très court laps de temps, rappellerait la personne, soit pour la guider dans les démarches appropriées, soit pour prendre en main les actions à effectuer.

Voici des exemples de situation :

- 855 - une musulmane s'est fait arracher son foulard sur le quai de métro, ça, c'est arrivé et ça arrive encore;
- une personne d'une minorité racisée n'obtient pas d'entrevue d'embauche, l'étude de Paul Eid;
- un employé estime subir du harcèlement lié à son origine ou à sa culture;
- 860 - une personne est fréquemment interpellée par un policier, le dernier rapport de la police elle-même.

865 Pour les jeunes, car c'est sur eux qu'il faut miser aujourd'hui, nous proposons de mettre en place un programme d'échanges et de séjours pour des adolescents dans des familles d'autres régions du Québec. Comme le but serait l'adaptation sociale, on viserait à paier un jeune

de la majorité avec un jeune d'une minorité ethnoculturelle. Par exemple, un jeune Canadien français du Saguenay avec un jeune d'une famille maghrébine de Montréal. Je suis prête à envoyer mes enfants.

870 La Ville de Montréal doit être un leader dans l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Elle doit aussi promouvoir ses programmes de sensibilisation, d'abord, auprès de son personnel des ressources humaines, mais aussi auprès des syndicats et de tous les organismes avec lesquels elle fait affaire.

875 En particulier, nous souhaitons le développement d'un indice d'interculturalité. C'est quelque chose à laquelle on réfléchit ça fait longtemps et qui serait mesurable comme le sont les normes de qualité ISO. On a plusieurs normes de qualité ISO. On pourrait mettre une norme de qualité aussi d'interculturalité dans les entreprises.

880 On pourrait aussi envisager une campagne publicitaire typiquement montréalaise. Rappelons-nous l'exposition *Aime comme Montréal* présentée par Diversité artistique Montréal qui présentait des couples d'origines variées. Une telle exposition pourrait être diffusée sur les panneaux publicitaires des quais du métro et sur les autobus. Ça ne coûterait pas cher à la Ville.

885 La Ville de Montréal doit faire sienne la principale recommandation de la CDPDJ et je cite : « Accroître le leadership du gouvernement dans la prévention et la lutte contre les actes haineux et la discrimination. »

890 Et, pour conclure, nous aimerions clamer : « Le Québec aux Québécois », mais un notre manière: Le Québec à tous les Québécois, de toutes origines, cultures, religions, non-religions, genres, orientations sexuelles. En d'autres termes, un Québec inclusif pour toutes et tous. Merci.

895

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

900 Merci beaucoup. Écoutez, peut-être qu'une question qui m'a turlupinée en lisant votre rapport, ç'a été cet indice de développement d'un indice d'interculturalité pour les entreprises. J'ai compris. Alors, ça mesurerait quoi, comment, et quelles valeurs ajoutées ça pourrait avoir et qui offrirait cet indice et qui donnerait les points ou je ne sais trop?

Mme SAMIRA LAOUNI :

905 O.K. Alors, on sait que les normes ISO existent. C'est des normes prescrites comme comment on... l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise, le taux de diversité, la formation compte de nos employés, c'est tous des critères qu'on énumère dans les normes ISO et il y a des normes ISO par rapport à chaque secteur, que ce soit l'aviation, que ce soit l'industrie agricole, et cetera, et cetera.

910 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Mais on calcule déjà l'interculturalité là-dedans.

915 **Mme SAMIRA LAOUNI :**

920 Mais justement, il n'y a pas vraiment l'interculturalité. Il y a juste la représentation de la diversité. Moi, je vais encore plus loin que la représentation de la diversité. Moi, j'aimerais vraiment que... quels sont... comment est-ce que les patrons font pour faire, au sein même de leur propre entreprise, de la sensibilisation pour faire tomber les préjugés? Quelles sont les formations qui sont données à ce sujet-là? Plus que ça : est-ce que, dans les entreprises ou même dans la ville, est-ce qu'il y a des moyens pour briser les plafonds de... de verre?

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

De verre.

930 **Mme SAMIRA LAOUNI :**

935 Alors, on sait que pour les femmes, on le sait toutes, qu'il y a un énorme plafond de verre pour accéder à des postes, alors qu'en est-il pour la diversité quand c'est elle qui doit accéder à ces postes-là et que ça reste des postes confinés pour les majoritaires? Donc, comment est-ce qu'on peut... et c'est ça qui serait calculable et mesurable. C'est quels sont les moyens que l'organisation ou l'organisme ou l'entreprise mettent en place pour dépasser, pour briser ces obstacles-là et les dépasser, les surmonter et mettre des solutions en place?

940 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

C'est un indice québécois ou montréalais?

Mme SAMIRA LAOUNI :

945 Moi, je dis toujours que Montréal est donneuse d'exemples. C'est une ville qui a donné beaucoup d'exemples à plusieurs égards. Donc, continuons dans ce leadership-là et prenons de l'avant ce travail-là, mettons-le en place et je suis certaine que Québec, monsieur Labeaume, serait très jaloux. Il ferait la même chose et ainsi de suite. Je pense.

950 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Est-ce que mes collègues... oui, madame Alcindor?

955

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci. Je voudrais vous poser une question précise. La ligne verte, est-ce que c'est une mesure temporaire ou permanente?

960

Mme SAMIRA LAOUNI :

Permanente.

965

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Permanente.

970

Mme SAMIRA LAOUNI :

Permanente.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et c'est ce que j'avais compris, mais n'avez-vous pas peur que ce soit, que s'installe un parallélisme par rapport au mécanisme d'intervention qui existe, dont je comprends qu'ils sont déficients et qui ne rejoignent pas... mais est-ce que ce n'est pas, installé de façon permanente, ce n'est pas reconnaître une réalité et lui donner une autre alternative? C'est-à-dire qu'il soit une ligne de victimisation, perçue comme une victimisation parallèle à la société majoritaire?

975

980

Mme SAMIRA LAOUNI :

Je comprends. Je comprends, mais, moi, je suis partisane de « si on ne connaît pas le bobo, on n'y trouve pas de remède. » Moi, je suis partisane de cette pensée-là. Donc, je préfère connaître le nombre de personnes qui sont discriminées. Comment elles sont discriminées? C'est

985

990 quoi les actes dont elles souffrent? Répertorier tout ça, leur donner l'aide nécessaire : si elles ont besoin d'un psychologue, on leur donnera un psychologue. Si elles ont besoin de la CDPDJ pour les défendre, on va les orienter parce que veut, veut pas, vous savez, dans notre petit organisme, on est cinq bénévoles. Nous, dans notre organisme... et je vous assure, je peux vous montrer les *Messengers* que je reçois par Facebook parce les gens n'ont pas mon téléphone direct. Je reçois des messages pour me demander : « Qu'est-ce que je dois faire? J'ai reçu ou j'ai eu telles choses, comment est-ce que je peux agir? »

995 Nous n'avons pas les moyens, je conseille... je veux dire, à la hauteur de mes capacités, mais nous n'avons pas les moyens de prendre tout ce qui se passe à travers Montréal et il s'en passe, des choses! Il s'en passe des choses. Et quand je dis « discrimination » et comme je vous l'ai dit, discrimination et racisme, c'est *at large*, ce n'est pas... oui, moi, j'ai parlé surtout des femmes arabes, de la communauté arabe, mais ça ne veut pas dire que les autres ne sont pas discriminés, que les autres ne subissent pas du racisme.

1000 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

1005 Je comprends, mais c'est dans ce sens-là que je vous ai demandé : est-ce que c'est une mesure temporaire afin de s'assurer que la société assume ses responsabilités ou permanente pour la déresponsabiliser? Mais je comprends votre point de vue et je veux laisser, peut-être, mes autres collègues vous poser des questions.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1010 Monsieur Thuot?

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1015 Oui, bonsoir.

Mme SAMIRA LAOUNI :

Bonsoir.

1020 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

1025 Vous évoquez dans votre mémoire l'importance de formation à l'interculturalisme pour les fonctionnaires de la Ville. On a eu plusieurs témoignages, lors de ces auditions, de groupes et de personnes qui disaient qu'il serait plutôt souhaitable d'aller plus loin encore, c'est-à-dire d'offrir des formations, pas tant sur l'approche interculturelle, sur le vivre-ensemble, mais carrément sur le racisme, la discrimination, donc, des formations antiracistes, antidiscriminatoires. Quelle est votre opinion là-dessus?

1030 **Mme SAMIRA LAOUNI:**

L'une n'annule pas l'autre. L'indice à l'interculturalité ou le...

1035 **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

La formation.

Mme SAMIRA LAOUNI :

1040 Une formation sur l'interculturalisme est un départ parce que ce qu'on voit, c'est vraiment ce... cette perpétuité de préjugés et de stéréotypes qui reviennent, qui reviennent sans cesse. Dès lors que le nom est arabe, on l'associe à Daish, c'est automatique, alors que la personne peut absolument ne pas être musulmane du tout, du tout, du tout, et même musulmane... ça fait 21 ans que je suis au Québec, je n'ai pas encore éclaté, je suis toujours là.

1045 Je veux dire... ce n'est pas tout le monde qui éclate parmi les musulmans. Donc quand on fait tomber les préjugés, les stéréotypes, on a déjà un préalable, déjà, pour reconnaître le problème en tant que tel de discrimination. Tant et aussi longtemps qu'on ne sait pas que chacun d'entre nous a ses propres préjugés et ses propres stéréotypes par rapport à l'autre, on ne peut pas reconnaître qu'il y a de la discrimination et du racisme. Pour moi, c'est clair, mais une action
1050 n'annule pas l'autre. Les deux vont de pair.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Madame Gold?

1055

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Oui, bonsoir.

1060

Mme SAMIRA LAOUNI :

Bonsoir.

1065

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Vous recommandez, entre autres, de faciliter l'accessibilité financière et sociale aux jeunes pour pratiquer un loisir et un sport. Pouvez-vous élaborer sur les obstacles que rencontrent les jeunes pour accéder aux sports et loisirs?

1070

Mme SAMIRA LAOUNI :

Bien, comme j'ai dit, il y a un manque de confiance, des fois, dans les institutions. Il y a ça, d'abord. Et, ensuite, il y a aussi un problème financier pour accéder aux loisirs en général et aux sports. Pourquoi? Parce que, généralement, les parents de première génération, donc, les

1075 parents peinent à trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences et de leurs capacités, et
de leurs expériences acquises dans le pays d'origine. Donc, ils peinent, ils et elles peinent à
mettre du pain sur la table. Et puis, mettre du pain sur la table ne nous laisse pas réfléchir aux
sports et aux loisirs. Donc, il faut donner plus d'accès, faciliter l'accès à ces jeunes de deuxième
1080 génération là pour qu'ils soient comme monsieur et madame Tout-le-Monde, québécois et
québécoises.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

Merci.

1085

Mme SAMIRA LAOUNI :

Avec plaisir.

1090

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Ça va? Merci. Merci.

M. HABIB EL-HAGE, commissaire :

1095

C'était la même question, ça fait que ç'a été posé.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1100

D'accord. Alors, merci, madame Laouni.

Mme SAMIRA LAOUNI :

Merci à vous. Bonne soirée.