

C'est des Statistiques Canada, SPVM et puis le Human Rights Commission, la recherche en septembre qu'ils ont dévoilée, le rapport de recherche qu'ils ont fait sur la xénophobie, islamophobie.

845

M. HABIB EL-HAGE, commissaire :

Donc les chiffres de la police ne sont pas suffisants?

850

Mme SARAH ABOU-BAKR :

Ce n'est pas qu'ils ne sont pas suffisants, c'est juste les autres sources sont complémentaires. Il y a des chiffres qui proviennent de la police, mais il y a d'autres chiffres qui je n'ai pas pu trouver chez le SPVM, il a fallu que j'aie les chercher ailleurs. C'est juste un complémentaire.

855

M. HABIB EL-HAGE, commissaire :

Ok, merci.

860

Mme ARIANNE ÉMOND, coprésidente :

Parfait. Bien, merci beaucoup, madame Abou-Bakr de votre intervention.

865

Mme SARAH ABOU-BAKR :

Merci à vous. Merci, bonne soirée.

870

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Bonne soirée. Je voudrais savoir si monsieur Julien Feldman est arrivé? Alors, nous allons

appeler, s'ils ont prêts, de l'équipe de recherche et d'action Érasme, Lourdes Rodriguez Del Barrio, Marie-Claire Rufagari, Nadine St-Louis, Diane Lamoureux et Marie-Jeanne Blain. Alors, j'ai l'impression qu'il va falloir apporter des chaises. Non, vous êtes juste... vous êtes finalement deux.

875

Mme ARIANNE ÉMOND, coprésidente :

Mais vous en valez quatre, c'est ça?

880

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Et pourrez-vous, puisque j'ai donné un certain nombre... Et pourriez-vous donc, pour qu'on vous salue de façon plus personnelle, nous dire qui vous êtes parce que j'ai donné plusieurs noms?

885

Mme LOURDES RODRIGUEZ DEL BARRIO :

Alors, je suis Lourdes Rodriguez Del Barrio.

890

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

D'accord.

Mme MARIE-JEANNE BLAIS :

895

Et Marie-Jeanne Blais.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci. Alors, la parole est à vous.

900

Mme LOURDES RODRIGUEZ DEL BARRIO :

905 Merci beaucoup. Alors, nous vous présentons aujourd'hui un mémoire qui a été élaboré par l'équipe de la recherche et action en santé mentale et culture, l'équipe de recherche ÉRASME qui regroupe une vingtaine de chercheurs et collaborateurs dont le travail aborde particulièrement les domaines de la santé mentale, d'immigration, refuge et la relation interculturelle.

910 Nous portons une attention particulière à la situation des femmes et des jeunes dans nos recherches et l'ÉRASME est une équipe en recherche partenariale. Donc, il est constitué aussi par deux regroupements provinciaux d'organismes communautaires qui regroupent une vingtaine... plus que 200, excusez-moi, plus que 200 membres dans les domaines que j'ai nommés précédemment.

 Ils travaillent autant dans la défense des droits qu'aussi dans la promotion de pratiques citoyennes et dans l'expérimentation de nouvelles pratiques.

915 Alors, nous allons dire des choses que vous avez entendues de nombreuses fois, donc inévitablement, on va répéter ces choses-là. Au-delà des structures sous lesquelles nous allons y revenir, la question du racisme systémique et surtout apporter des changements à ces situations implique un changement de culture majeur. Ces changements de culture majeurs veut dire de transformer, d'encourager, de développer de nouvelles pratiques, des pratiques inclusives.

920 On vous a déjà interpellés aussi, on a interpellé la Ville, non pas seulement dans le cadre de ses compétences rigoureusement établies, je dirais, par le cadre législatif au Québec, mais aussi, dans le rôle de leadership que la Ville a voulu se donner en s'associant à de nombreux accords internationaux qui proposent déjà des pratiques, de bonnes pratiques pour développer justement une vision de Ville inclusive.

925 On vous a déjà interpellés aussi, on a interpellé la Ville, non pas seulement dans le cadre de ses compétences rigoureusement établies, je dirais, par le cadre législatif au Québec, mais aussi, dans le rôle de leadership que la Ville a voulu se donner en s'associant à de nombreux accords internationaux qui proposent déjà des pratiques, de bonnes pratiques pour développer justement une vision de Ville inclusive.

930 Alors, c'est dans ce sens-là que notre mémoire a été développé, c'est-à-dire d'un côté aller dans une série de recommandations qui vont... qui concernent spécifiquement les champs d'actions de la Ville et d'autres recommandations qui vont... qui interpellent la Ville finalement, pour qu'ils jouent ce rôle de leadership que nous pensons que les Villes aujourd'hui, dans le cadre de la mondialisation, doivent jouer. Peut-être si vous entendez à nombreuses reprises ces mêmes

commentaires, on pourrait dire que c'est peut-être, peut-être, parce qu'il faudra reconnaître ce qu'on sait déjà, ce qu'on connaît.

935 Je sais qu'il y a de nombreux chercheurs qui vous diront et d'autres personnes qui vous diront qu'il faut documenter plus, il faut préciser les indicateurs pour bien savoir c'est quoi le profilage, c'est quoi le racisme, et cætera. Mais si nous entendons tous les mémoires, les consultations que nous-mêmes on a fait, il faut reconnaître aussi qu'il y a des savoirs acquis et que
940 peut-être ce qui manque davantage, c'est de se demander comment est-ce qu'on peut passer à l'action? Comment est-ce qu'on peut faire pour véritablement, il y ait des changements et que les recommandations qui ont été mises de l'avant par de nombreux rapports soient effectives.

945 Donc reconnaître le savoir et le partager nous semble quelque chose d'extrêmement important. Alors, oui, on va parler tout à l'heure du développement, d'avoir des structures. On va parler de faire plus de place aux personnes racisées. Dans notre rapport aussi, on rappelle les mêmes choses qu'on a déjà entendues aujourd'hui, c'est-à-dire qu'il y a racisme systémique, qu'il ne faut pas diluer la question du racisme systémique sous la question de la discrimination, alors qu'elle est importante et en même temps, il ne faut pas simplifier non plus la question du racisme systémique et des discriminations. Donc une vision intersectionnelle, une vision intersectionnelle
950 est aussi extrêmement importante à considérer.

955 La complexité des liens qui existent entre les différentes dynamiques d'exclusion peut amener effectivement à des situations particulières qui nécessitent aussi des abordages spécifiques et particuliers. On vous a rappelé aussi la situation spécifique des peuples autochtones qui ne doit pas être non plus abordée de la même façon et qui ne doit pas non plus se noyer dans le mécanisme de participation que tout le monde, je crois, vous a amené et souligné la nécessité de mettre en place.

960 Dans notre rapport, met d'un côté... notre mémoire, excusez-moi, met d'un côté l'accent sur comment on peut revoir effectivement ces structures, comment est-ce qu'on peut développer ou consolider des pratiques inclusives pour une culture inclusive et comment on peut s'allier à la

965 recherche universitaire, mais aussi avec les personnes directement concernées. Non pas seulement que c'est nécessaire aussi pour documenter le racisme systémique, aller et préciser davantage comment ça s'opère, comment ça se passe non pas seulement au niveau des chiffres, mais aussi au niveau des expériences.

970 Le fait de reconnaître l'expérience des personnes racisées qui, est très importante, le fait de la reconnaître aussi, comment ça se joue particulièrement pour les jeunes, comment ça se joue pour les familles, pour les parents dans les différents contextes du territoire de la ville de Montréal. Donc, cette alliance avec la recherche universitaire doit se faire, oui, pour documenter le racisme systémique, mais surtout, pour accentuer le changement.

975 Donc l'idée de la création d'un bureau qui permettrait de... qui serait responsable effectivement de mettre de l'avant puis documenter ce racisme systémique, mais aussi, et surtout, de développer, de voir comment la recherche peut s'allier avec les personnes directement concernées pour accentuer les transformations.

980 On parle beaucoup aujourd'hui de la recherche transformationnelle, la recherche participative qui permettraient de documenter, d'expérimenter aussi des pratiques inclusives, de les consolider et de les mettre en échelle et d'aller les développer ailleurs et davantage. Peut-être de ce point de vue là, je pourrais insister sur le fait qu'il y a énormément de pratiques citoyennes et de pratiques inclusives sur la ville de Montréal.

985 La richesse des organisations communautaires, la richesse des pratiques alternatives, la richesse aussi des dynamiques associatives citoyennes est énorme. Peut-être qu'elles sont parfois, elles émergent parfois dans des secteurs d'activités qui jusqu'à maintenant, ne sont pas compris nécessairement dans la dynamique ou dans les compétences de la Ville, même si elles se passent sur le territoire et souvent, les arrondissements sont extrêmement impliqués surtout dans certains territoires.

990 Peut-être que c'est une excellente base pour commencer à s'associer à ces organisations

995 qui sont au plus près des besoins des personnes concernées pour étudier, documenter et développer davantage ces pratiques exemplaires, ces bonnes pratiques, pour les développer un petit peu au-delà de ce qui se fait habituellement. Je vais laisser Marie-Jeanne continuer l'intervention qui concerne la situation...

Mme MARIE-JEANNE BLAIN :

1000 Donc on a fait, je vais reprendre quelques séries de recommandations, sans refaire le tour parce que vous avez déjà tout ça entre les mains. Donc la Ville a un rôle à jouer dans différents espaces, je vais reprendre simplement quatre, donc : l'écart des services de police, l'aménagement urbain et le logement, également la Ville comme espace culturel et la Ville comme employeur. Donc ce sont différents champs auxquels vous êtes très familiers.

1005 Le thème du racisme systémique au sein des services municipaux a été régulièrement associé au service de police. Vous l'avez mentionné plus tôt, le racisme systémique s'est ancré donc dans des dispositifs qui vont au-delà des actions individuelles, qui doivent être arrimées finalement, tant dans l'interculturelle, dans les relations au quotidien, mais aussi dans les aspects organisationnels.

1010 En ce sens-là, par exemple, si on prend l'exemple des services policiers, bien entendu que de penser la formation des agents de police, mais aussi l'encadrement et l'accompagnement dans leurs différentes démarches peut être intéressant. En plus, évidemment, d'appliquer les recommandations d'autres rapports qui ont déjà été faites.

1015 Mais on pourrait aussi penser à répondre différemment aux besoins, par exemple, en pensant des services alternatifs au corps policier pour favoriser l'intervention de proximité, mais aussi d'interventions par des organismes qui vont y aller par des moyens différemment pour intervenir auprès des populations.

1020 Un autre secteur important pour la Ville de Montréal, c'est toute la question de l'aménagement urbain et du logement. Donc en ce sens-là, parmi les recommandations : favoriser

1025 le logement abordable pour tous, l'accès aux droits pour l'ensemble des minorités est fondamental, mais aussi d'assurer la réduction des écarts d'accès aux services sur l'ensemble du territoire pour diminuer finalement la présence de... des aires de service certains territoires de Montréal, donc qui a déjà été documenté également.

1030 Dans une perspective un peu plus positive, la Ville peut aussi penser comme un espace culturel et déjà, il y a eu des multitudes d'initiatives au niveau des bibliothèques, au niveau également des maisons de la culture. En ce sens-là, on peut aussi penser l'inclusion ou contrer la discrimination systémique de façon positive pour favoriser finalement le sentiment d'appartenance en bonifiant ces offres de services là, qui sont déjà existantes, en augmentant le support qui est offert pour que chacun puisse se sentir représenté dans l'offre de services.

1035 Un quatrième espace, qui me touche tout particulièrement, c'est la Ville comme employeur. Donc qui concerne tout autant les relations de travail que tout le processus d'embauche et de représentativité à tous les échelons. On peut souligner que dans les dernières années, il y a eu des avancées quand même fondamentales. On voit au niveau des chiffres que, par exemple, depuis... avec l'application de l'accès à l'égalité à l'emploi, il y a eu une amélioration quand même significative de la représentativité.

1040 Par contre, ça reste quand même néanmoins en deçà, si on parle de dernièrement autour de 20 % en 2007, de minorités visibles qui sont représentées à la Ville de Montréal, il reste que c'est environ le double des... pour atteindre une parité. Finalement, il faudrait augmenter davantage, mais ce qui est peut-être plus préoccupant, c'est la présence d'un plafond de verre. Lorsqu'on analyse derrière ces chiffres-là, on voit qu'il y a quand même une surreprésentation dans les échelons inférieurs et une sous-représentation dans des postes, en fait, voire une quasi-absence dans les échelons supérieurs.

1050 Alors, il faut aller finalement penser au-delà des chiffres et voir les différents mécanismes et on pourrait penser à l'élargissement des programmes pour favoriser la représentation, mais à tous à tous les échelons et dans tous les secteurs d'emploi, qu'il y ait des efforts finalement

1055 appliqués à tous les niveaux, tout en distinguant aussi les différentes sous-catégories à l'intérieur pour se féliciter qu'il y a des minorités visibles présentes qui sont pourtant des gens qui ont été scolarisés ici, qui sont nés à Montréal. Et si on compare la situation des nouveaux arrivants, il y a encore là différentes disparités qui sont présentes qui invitent finalement des moyens différents.

1060 Et puis on peut aussi penser à l'importance d'outiller, former, accompagner également les responsables des ressources humaines, mais aussi, les gestionnaires, les chefs d'équipe parce qu'en fait, ça concerne l'ensemble des relations de travail. Donc, former, accompagner pour tout ce qui est l'approche interculturelle, mais également les biens implicites parce que s'il n'y a pas de reconnaissance à tous les niveaux, non seulement gestionnaire et politique, bien c'est aussi les gens qui travaillent au quotidien.

1065 Donc en somme, pour les différentes recommandations, il s'agit autant d'agir aux plans des politiques, de la gouvernance, des mesures, des programmes qu'au niveau des relations interculturelles, des relations au quotidien. Je vais laisser terminer.

Mme LOURDES RODRIGUEZ DEL BARRIO :

1070 Donc, il s'agit... bien, il s'agit aussi, je vais reprendre les dernières recommandations qui concernent particulièrement la participation citoyenne et la participation aux différentes instances. Élargir les espaces de participation et valoriser l'expérience de façon concernée nous semble essentiel. Mais donner aussi les moyens matériels pour assurer leur participation, notamment, la rémunération. Je pense que dans tous les secteurs, on travaille beaucoup dans la participation
1075 publique dans différents secteurs, la question de la rémunération est essentielle pour qu'il y ait un minimum d'équité et d'égalité quand des personnes participent, mais c'est aussi nécessaire de donner la formation aux personnes qui vont être responsables de l'animation de ces espaces de participation.

1080 Cette formation est essentielle pour assurer des espaces qui sont sécuritaires, des espaces dans lesquels la distribution de la parole va être adéquate, mais aussi dans lesquels les moyens

pour que les groupes qui vont participer puissent être préparés à l'avance, fassent en sorte qu'il ne s'agisse pas seulement d'une participation cosmétique, mais d'une véritable participation.

1085 Je reviens sur la question de soutenir les organismes communautaires et les associations
qui se sont mis en place avec les personnes concernées et qui visent à répondre aux besoins et
particulièrement aussi, de façon distincte, soutenir matériellement et durablement les organismes
1090 créés par les autochtones pour les autochtones afin de pallier l'isolement de ces populations et le
manque de visibilité de leur culture. La mise en place de lieux de rassemblements sécuritaires et
respectueux.

Pour finir, je rappelle ce que j'ai dit au début. Il nous semble que dans le domaine, puis ça
a été nommé aussi, l'expérience pour l'égalité des femmes nous montre que l'alliance entre le milieu
universitaire, l'espace... les institutions publiques et les mouvements citoyens des organisations,
1095 c'est vraiment, cette alliance-là, elle est porteuse des changements réels.

C'est pour cette raison que nous proposons la création d'un bureau de soutien aux
pratiques inclusives et de lutte contre le racisme systémique. Mettre les deux de l'avant nous semble
absolument indispensable et favoriser ainsi des recherches qui sont réalisées dans une perspective
1100 participative, respectueuse des personnes concernées et qui permettent d'expérimenter les
pratiques exclusives, et documenter, et accentuer les changements.

Non pas la rechercher pour accumuler des nouvelles recherches, mais pour accentuer et
s'engager véritablement dans le changement. Merci beaucoup.

1105

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci. Je vais favoriser les questions rapidement. Est-ce que tu en as? Oui. Alors, monsieur
El-Hage?

1110

M. HABIB EL-HAGE, commissaire :

1115 Oui, merci. Merci pour votre présentation. Je vais aller directement au but. Les recommandations 8 et 9, ces deux recommandations m'intéressent beaucoup. « S'inspirer des bonnes pratiques des villes de la coalition internationale des villes inclusives de l'UNESCO », et vous avez quelques exemples. Et la 9, « Favoriser des espaces de rencontres ».

1120 On a eu beaucoup de personnes qui ont participé à des rencontres, à des activités contributives citoyennes et on a posé la question : est-ce que vous avez déjà fait ce type de rencontre? Et la réponse, c'était « non », la plupart disaient « non, on n'a pas d'espace de rencontre », Qui peut le faire? Comment on peut le faire?

Mme LOURDES RODRIGUEZ DEL BARRIO :

1125 Bon, alors pour la première question sur les pratiques, sur les bonnes pratiques de la coalition internationale, il y a certains exemples. Par exemple, puis que nous, on a repris à travers l'ensemble des points qu'on vous a donnés. La question du partage des connaissances, par exemple, une première dimension.

1130 Quand il y a différentes, on pourrait dire communautés pratiques, différents acteurs, différents milieux qui commencent à travailler dans le changement des pratiques, ça peut être le gestionnaire, ça peut être les personnes qui sont chargées d'appliquer les modifications au niveau des ressources humaines au niveau de la Ville, ça peut les intervenants... vous voyez un petit peu? C'est différents niveaux d'acteurs qui peuvent être impliqués dans des changements systémiques ou dans des changements des micropratiques qui vont avoir une influence importante.

1135
1140 Il est important de créer des espaces de communications et d'échanges pour faire en sorte que les gens ont vraiment l'impression de travailler à la transformation et en plus échanger ses connaissances pour le faire. Par exemple, dans le rapport de la coalition internationale, on parle aussi de l'utilisation des nouvelles technologies de communication. La création de sites Web, la création des espaces dans lesquels ces échanges-là sont réalisables. C'est relativement facile à faire, c'est beaucoup moins coûteux et c'est quelque chose qu'un employeur de la Ville de Montréal,

c'est des choses sont tout à fait possibles de faire.

1145 Nous l'avons nommé aussi, je vous donne seulement quelques exemples, c'est question de la création de bonnes pratiques pour la participation publique. Donc le fait que les personnes puissent participer à différents comités, à différentes instances décisionnelles, mais que, quand ils participent à des instances décisionnelles, on s'assure premièrement que ce n'est pas une seule personne devant dix gestionnaires ou dix personnes qui sont davantage représentants des institutions, mais qu'il y a une bonne représentativité puis un bon accompagnement pour que la participation soit effective. Il ne faut jamais oublier que dans des espaces consultatifs ou 1150 décisionnels, nous avons des professionnels de la thématique et des personnes citoyennes qui vont apprendre à participer en étant là.

1155 Et c'est très important, ce sont des espaces qui souvent sont vus comme des espaces de représentativité. En fait, ce sont des espaces de transformation des pratiques. Ce sont des espaces de transformation de la culture. Donc il est important de les considérer comme ça. Parce que du moment où on le considère dans leur potentiel de transformation, on va faire en sorte que les... on va même pouvoir documenter, nous, on a travaillé dans beaucoup de recherches, où on documente l'impact sur les organisations de la participation citoyenne des personnes qui sont en situation de 1160 stigmatisation.

Moi, j'ai travaillé en santé mentale, avec les personnes réfugiées, et cætera, les organisations ont beaucoup à gagner de la participation des personnes qui ont quelque chose à dire sur la manière comment les institutions publiques agissent sur elles.

1165 Donc ça, c'est des exemples de bonnes pratiques qui ont été considérées dans ce rapport. Ce sont des rapports publics, ce sont des rapports facilement accessibles, il y a extrêmement de, il y a beaucoup beaucoup de bonnes idées et la Ville de Montréal pourrait jouer un rôle là-dessus.

1170 C'est un petit peu aussi la réponse à votre deuxième question, hein? Il ne s'agit pas juste de considérer que des moments comme ça dans lesquels on fait des consultations at large puis on pose la question sur la place publique de la...

1175 Il y a beaucoup d'expérience à Montréal. Je pourrais vous donner des exemples de ce qui se passe actuellement à Montréal-Nord, mais ça se passe aussi à d'autres endroits pour la participation des jeunes. Au niveau de santé publique, au niveau de santé et services sociaux, au niveau de l'éducation, on est en train de générer des conseils de jeunes. Parfois, ces conseils de jeunes ne sont pas d'emblée construits, sont logiques, hein, ne touchent pas directement la question du racisme systémique, mais dans certains endroits, il y a des groupes qui touchent la question du racisme systémique.

1180 Et même s'ils ne touchent pas la question du racisme systémique, s'il y avait des initiatives systémiques, justement, systématiques pour documenter, on pourrait voir comment on peut travailler avec les groupes qui sont préoccupés sur ces questions-là et qui nous permettraient de mieux comprendre comme c'est en train de se produire ces discriminations. Et en même temps, comment ces groupes-là sont en train d'agir de la meilleure façon.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1190 Merci beaucoup. Le temps est écoulé, mais j'ai encore deux questions, alors je vous prierais mutuellement d'être plus concis. Madame Gold?

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1195 Il ne reste pas beaucoup de temps. Vous recommandez de bonifier et d'élargir les programmes d'accès à l'égalité, vous exemples de bonification sont clairs, mais quant à l'élargissement du programme, je n'ai pas trop bien compris. Est-ce que vous voulez dire qu'il faudrait ajouter des catégories de personnes selon les secteurs, selon les manques dans des secteurs spécifiques? Est-ce que c'est ça que vous voulez dire?

1200 **Mme MARIE-JEANNE BLAIN :**

1205 Oui. Bien en fait, c'est d'élargir et bonifier, c'est lorsqu'on analyse, en fait, on réalise que des grandes entreprises, par exemple, peuvent atteindre facilement leur cible si on regarde tout poste confondu, mais en fait, il s'agirait de l'appliquer en tenant compte des différents échelons et différents secteurs d'emplois pour que la représentativité soit à tous les niveaux.

1210 L'autre aspect par rapport aux grandes catégories, c'est qu'en effet, ce n'est pas une réponse simple. Comment prendre en compte, comment appliquer une approche intersectionnelle à des programmes de ce type-là qui tient compte, en fait, de différents facteurs de vulnérabilisation où la terminologie, par exemple, minorité visible peut en cacher beaucoup d'autres.

1215 Et où peut-être que certaines populations plus vulnérables, comme par exemple, être une femme, porter le voile, être arrivé récemment, peut-être que cette personne-là comparativement à une autre aurait davantage de difficultés d'accès à certains postes. Donc, tenir compte, en fait, du cumul de facteurs. Et ça, pour le moment, ce n'est pas à l'intérieur, mais au niveau de l'opérationnalisation, il y a travail à faire.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

1220 D'accord, merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Madame Émond?

1225 **Mme ARIANNE ÉMOND, coprésidente :**

Je passe mon tour, j'étais dans ces eaux-là.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1230 Monsieur Thuot?

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1235 Je peux poser une question? Vous avez abordé la question du profilage, dont surtout les enjeux de sécurité publique, vous avez évoqué des services ou des pratiques alternatives. Pouvez-vous illustrer un peu?

Mme LOURDES RODRIGUEZ DEL BARRIO :

1240 Oui, c'est sûr que tout le travail qui a été fait et qui doit continuer à être fait au niveau de la police pour sensibiliser, pour... c'est un travail constant, hein, c'est un travail constant. Mais, il y a des organismes qui ne sont pas des organismes nécessairement, ce n'est pas la police, ce n'est pas à ce niveau-là que ça se passe, ça se passe davantage dans des pratiques de justice réparatrice.

1245 Ça se passe autour de connaître aussi les impacts de ces pratiques-là ou de comment les populations sont en train de se comprendre, se vivre par rapport à ce qui est le profilage. Et il y a des organisations qui ont mis en place des programmes extrêmement intéressants qui viennent travailler...

1250

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

À Montréal?

1255 **Mme LOURDES RODRIGUEZ DEL BARRIO :**

1260 À Montréal, qui travaillent justement dans une, comment je dirais ça, c'est en même temps la reconnaissance de ce qu'on a vécu et comment est-ce qu'on peut faire en sorte pour transformer la réalité ou la perception qu'on peut avoir de vivre du profilage ou les expériences qu'on a vécues du profilage.

1265 Mais comment est-ce qu'on peut faire pour que ces expériences-là ne restent pas dans le silence, dans l'occultation ou dans la colère qui va sortir de toute sorte de façon, mais qui va être travaillées collectivement? Et là, il y a des expériences, il y a des choses qui se font et qui sont extrêmement intéressantes et qui peuvent permettre si on les élargit, de transformer à nouveau, comme je disais tantôt, la culture.

1270 Ce n'est pas seulement la Ville qui va transformer ces pratiques de cultures, ce sont des organismes communautaires, ce sont des citoyens aussi. Et ça, c'est des pratiques très concrètes de proximité, mais vraiment créées au niveau de la communauté.

Mme ARIANNE ÉMOND, coprésidente :

1275 Ce qui n'empêcherait pas, j'imagine, au plan de toute la question du SPVM de... puisque plusieurs personnes sont venues devant nous pour nous dire que la difficulté à porter plainte, que les plaintes soient reconnues, qu'elles soient comptabilisées, ça n'empêche pas ça. Qu'il y ait des pratiques alternatives dans le milieu communautaire qui aident les gens à survivre à des problèmes de profilage.

1280 **Mme LOURDES RODRIGUEZ DEL BARRIO :**

Même à développer des demandes comme celle qui a été faite ici, qui a été déposée ici. C'est-à-dire, ça peut aboutir à justement, à des pratiques citoyennes extrêmement positives, question de dire, voilà il y a un problème, comment est-ce qu'on fait pour le régler?

1285 Donc, non, absolument, il ne faut pas comprendre ce que je viens de dire comme un « ou », mais vraiment la nécessité de travailler sur plusieurs fronts en même temps parce que sinon, on se retrouve dans des situations, si je pense à la réalité de certains quartiers de Montréal; puis la question des inégalités, elle est très complexe.

1290 Il y a des quartiers où il y a beaucoup d'inégalités, comme Villeray-Petite-Patrie, mais il y a

différentes formes. Et donc la question du racisme ne peut pas être occultée dans ce rapport-là. Et, donc par rapport à ça, c'est extrêmement important de transformer aussi la façon comment ces expériences-là ont été vécues et les conséquences. Je vais utiliser un grand terme, mais d'une certaine façon l'autostigmatisation ou éventuellement parfois des événements qui peuvent avoir un effet traumatique pour certaines personnes et qu'il faut les travailler aussi par d'autres biais.

1295

Mme ARIANNE ÉMOND, coprésidente :

Très bien, merci.

1300

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Merci.

1305

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Merci infiniment. Alors, on va aller à la pause d'une quinzaine de minutes et puis on se retrouve dans 15 minutes.

1310

Mme ARIANNE ÉMOND, coprésidente :

Merci à vous deux.

1315

PAUSE

Mme ARIANNE ÉMOND, coprésidente :

On va reprendre nos travaux. On nous a dit que monsieur Frantz Jean-Jacques est avec nous? Oui. Bonsoir, monsieur. Ce serait à votre tour de venir nous dire votre opinion.

1320