

925 **M. BALARAMA HOLNESS :**

Ah, oui. Ça, c'est une autre phase. Donc ça, c'était le CRARR, qui a fait un bon travail quand on a lancé ça. Le CRARR c'était un des organismes qui ont dit que les jeunes racisés ne sont... je pense qu'unemployment rate was close to 50 %. C'est qu'après l'école, après le Cégep ou le secondaire, ils n'avaient pas d'emploi.

930

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Décrochage.

935

M. BALARAMA HOLNESS :

Oui. Ils décrochent, ils sont dans la rue et c'étaient des statistiques excessivement hautes, – je pourrais retourner voir les statistiques –, et le CRARR et Montréal en action et d'autres organismes ont dit : « Il faut faire quelque chose pour les jeunes, pour s'assurer qu'ils se mettent sur la bonne voie. » Et là, on diminue le risque de se faire intercepter, et cætera, et cætera.

940

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

945 Parfait. Merci beaucoup, monsieur Holness.

M. BALARAMA HOLNESS :

Merci.

950

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

J'invite maintenant monsieur François Picard à se présenter en avant.

955

Bonsoir, monsieur Picard.

M. FRANÇOIS PICARD :

Bonsoir, Madame la coprésidente.

960 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Nous sommes prêts à vous entendre.

965 Nous avons, bien sûr, lu votre mémoire, et vous nous avez envoyé ce matin une synthèse, un tableau synthèse, un PowerPoint, que vous nous présentez.

M. FRANÇOIS PICARD :

970 Exactement. Donc, merci, Madame la coprésidente. Bonsoir à tous.

975 Je vais commencer d'abord par me présenter : je m'appelle François Picard, je suis Montréalais depuis 10 ans; je suis natif de la Ville de Québec. Je suis né en 1983, ce qui veut dire que je suis un millénial. Toute ma vie, j'ai donc été exposé au concept de discrimination positive.

980 J'ai étudié en génie jusqu'au niveau doctorat. J'ai étudié d'abord à Québec et ensuite, en Ontario, Mexique, et finalement, à Montréal. J'ai terminé mon doctorat à Montréal et j'ai travaillé toute ma vie pour des PME où la diversité existe et où on n'a pas besoin de parler de diversité au quotidien pour pouvoir vivre la diversité.

985 Je crois que toute personne qui a une opinion à dire qui est constructive pour un débat, doit s'exprimer, et c'est la raison pour laquelle je suis ici ce soir. Je vais commencer ma présentation par faire un sommaire de qu'est-ce que j'ai dit dans l'opinion écrite.

J'ai d'abord fait cinq critiques et j'ai fourni quatre solutions. Je vais lire avec vous les cinq critiques : « La discrimination systémique est une interprétation de la réalité, les programmes

990 d'aide à l'égalité en emploi ne collent plus avec la réalité, le système de quotas de la Ville est un excès de zèle, les méthodes d'identification et de mesure de la discrimination manquent de rigueur et – cinquième critique – il y a un manque d'attitude constructive pour faire progresser le débat. »

995 J'ai fourni aussi quatre solutions : « Investiguer si la discrimination positive a encore sa place dans la société, mettre à jour les groupes visés et clarifier les objectifs d'embauche, réduire les organismes impliqués et – quatrième solution – implanter un programme de retraite anticipée et réduire le personnel. »

1000 Pour ce qui est de la présentation, j'aimerais ça mettre l'accent sur quatre points que je trouve vraiment importants, qu'on comprenne très bien si on veut faire progresser efficacement le débat.

1005 Le premier point, je trouve que c'est très important qu'on mesure correctement c'est quoi, le vrai biais systémique. Ce que la Commission des droits de la personne fait présentement, c'est qu'elle mesure un écart par rapport à un groupe de référence avec, par exemple, un groupe d'employés, mettons à la Ville, et elle va conclure que puisqu'il y a un écart, il y a sous-représentation, et donc, il doit y avoir des mesures correctrices pour corriger l'écart.

1010 Je ne suis pas d'accord avec cette façon de voir le biais systémique et j'aimerais illustrer mon point par un exemple : supposons que j'ai un jeu de billes, supposons que j'ai 1 000 billes de couleur et que je veux prendre un échantillon de ces 1 000 billes, disons 15 billes. Je ne vais pas avoir dans l'échantillon de 15 billes une représentation exacte des couleurs des billes dans le sac de 1 000 billes.

1015 Je vais, en fait, avoir une plage de représentation et, à l'intérieur de cette plage, je vais pouvoir savoir qu'il n'y a pas de biais systémique. Et je crois que la Commission, pour être plus rigoureuse, devrait utiliser les méthodes statistiques les plus conventionnelles plutôt que juste dire que parce qu'il y a un écart, il y a forcément sous-représentation et donc, possiblement, discrimination systémique. Ça, c'était le premier point que je voulais faire.

1020

Le deuxième point, c'est toujours du point de vue mathématique. C'est important, dans un débat comme ça, qu'on fasse preuve d'objectivité. Je vais commencer par une critique que j'aimerais adresser à la Commission des droits de la personne.

1025

Je trouve que dans les documents que la Commission produit, il y a un manque de transparence. J'ai lu certains des rapports sectoriels que la Commission a publiés sur son site Web : c'est très difficile de savoir d'où vient l'information. Il n'y a aucun tableau synthèse qui dit c'est quoi, un groupe de référence, on parle de combien d'individus par groupe visé.

1030

Donc, je crois qu'il y aurait moyen de travailler mieux et de présenter beaucoup mieux l'information. Donc, j'espère que cette critique va se rendre jusqu'aux gens de la Commission des droits de la personne.

1035

Une deuxième critique par rapport au manque d'objectivité, c'est le manque de rigueur. J'ai lu le rapport qui a été sorti sur les interpellations racisées et j'ai trouvé que, d'abord, les chercheurs auraient pu parler de l'incertitude lorsqu'on traite des données comme ça.

1040

J'ai lu le rapport et j'ai utilisé les données qu'ils ont utilisées, et lorsqu'on a un ratio qui est entaché d'incertitudes et qu'on le divise par un autre ratio entaché d'incertitudes pour créer un indice de disparité des chances d'interpellation, et bien, faudrait avoir l'objectivité de mentionner c'est quoi, l'incertitude sur la mesure, et dans ce cas-ci, l'incertitude, elle est majeure. Donc, je ne comprends pas pourquoi les chercheurs n'ont pas mentionné aucunement l'incertitude dans leurs résultats.

1045

Et le deuxième point, c'est que dans une recherche comme ça, ils auraient pu être plus complets. Ils ont parlé de l'indice de disparité des chances d'interpellation, ils ont parlé de l'indice de surreprésentativité au regard des infractions au Code criminel. Ils auraient pu également faire le ratio des deux indices, ce qui aurait donné l'indice de criminalité différenciée à la race, et je crois que si on est sérieux dans un débat comme ça, c'est le seul indice sur lequel on devrait porter notre attention.

1050 Troisième point : mettre cartes sur table. Ceux qui soutiennent les programmes d'aide à l'égalité en emploi soutiennent également des citations comme la suivante : « Traiter également ce qui est égal et différemment ce qui est différent constitue une égalité de fait, et donc, ça prend de la discrimination positive. »

1055 Je ne suis pas d'accord avec ce genre de raisonnement, que je trouve illogique, et que je trouve aussi discriminatoire. En fait, je trouve que ça ne fait que systématiser la discrimination envers les personnes qui appartiennent à des groupes visés, parce que ça sous-entend que quelqu'un qui appartient à un groupe visé, que ça soit une minorité visible ou une femme, a nécessairement besoin d'un programme d'aide pour comparer avec les hommes blancs ses compétences, comparer sa personnalité, comparer aussi sa capacité à s'intégrer à un groupe pour se joindre à un milieu de travail.

1060 Et je crois qu'en plus d'être une citation très difficile à comprendre, parce que ce n'est pas des termes qui sont vraiment rigoureux et objectifs, si la Ville tient vraiment à utiliser des citations comme ça et à considérer que c'est quelque chose qui est logique et que c'est quelque chose qu'on va utiliser dans un débat comme ça, au moins l'exprimer dans des termes clairs que tous puissent comprendre, au moins la chiffrer.

1065 Ce qui pourrait être fait et ce qui pourrait être fait aussi pour aider à traiter 1 000 candidatures par poste, c'est d'avoir une grille d'évaluation. Par exemple, on pourrait dire qu'une candidature d'homme blanc, ça vaut 0.5, une candidature de minorité visible, ça vaudrait 2, ainsi de suite.

1070 Dernier point : mieux définir le Québec. Lorsqu'on parle de racisme au Québec, j'ai l'impression qu'on oppose deux visions différentes du Québec. Une vision qui est officielle du Québec, selon moi, c'est que le Québec est une société francophone qui a une identité, mais il existe aussi une vision parallèle du Québec, je vais la décliner en quatre points : la majorité, au Québec, impose sa culture aux autres, il faut une politique linguistique propre à Montréal, le Canada n'a pas d'identité, et dernier point, le Canada est un pays de communautés culturelles

1080

ayant l'anglais en partage. Lorsqu'on a des visions qui sont parallèles, qui ne se croisent jamais, c'est sûr qu'on n'arrive pas à un consensus.

1085

Et dernière diapositive : cinq solutions que j'ai proposées dans le rapport écrit : investiguer sur la discrimination positive a encore sa place dans la société, par exemple, via des sondages par des firmes professionnelles, mettre à jour les groupes visés et clarifier les objectifs d'embauche, réduire les organismes impliqués, implanter un programme de retraite anticipée et réduire le personnel.

1090

Et la cinquième solution, c'est plus pour la Commission des droits de la personne : c'est que ceux qui présentent leur opinion, ici, à l'avant, ou qui ont participé aux ateliers par le passé, ils auraient pu envoyer leurs questions d'avance aux panélistes afin que les panélistes soient mieux préparés, parce que lorsque j'ai écouté les ateliers en baladodiffusion, j'ai trouvé qu'il y avait beaucoup de patinage dans les réponses.

1095

Comme il me reste une minute, j'aimerais aborder un dernier point. La Ville parle d'objectifs, de cibles : c'est deux synonymes, mais ça ne représente pas exactement la même chose.

1100

Plutôt que de parler de cibles, la Ville pourrait utiliser le terme « souhaits ». La Ville souhaite que les employés de la Ville reflètent la diversité de l'île de Montréal, et par rapport à ça, j'aimerais dire que la Ville de Montréal ne peut pas empêcher les banlieusards de travailler à Montréal et pour la Ville de Montréal.

1105

Donc, le souhait devrait être plutôt que la Ville souhaite que les employés de Montréal reflètent la diversité qui existe dans toute la communauté métropolitaine à Montréal, ce qui permettrait d'avoir un souhait qui est pas mal plus réaliste et réalisable, et d'atteindre enfin les objectifs de représentation qu'on cherche à atteindre.

Merci de votre attention.

1110 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci, monsieur Picard. Comme je vous le disais au point de départ, nous avons lu avec attention votre mémoire, le mémoire que vous nous aviez fait parvenir, en plus de cette synthèse que vous avez partagée avec tous les gens, les participants.

1115

Il y a plusieurs questions que j'aimerais vous poser sur lesquelles vous n'avez peut-être pas insisté beaucoup dans la présentation de ce soir, mais dans les solutions, vous parliez de retraite anticipée sans remplacement. C'est-à-dire que, si j'ai bien compris – et dites-moi si je me suis trompée et expliquez-moi –, vous dites : « Une des solutions pour assurer la représentativité serait qu'on mette à la retraite, de façon anticipée, les hommes blancs plus vieux... » – je vais vous dire ça comme vous l'avez dit, je pense...

1120

M. FRANÇOIS PICARD :

1125

Oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

« On met à la retraite anticipée tous les hommes blancs plus vieux, ce qui fait que les choses vont être plus équilibrées. » Il y a un équilibre qui naîtrait, donc... c'est-à-dire, les gens racisés... »

1130

M. FRANÇOIS PICARD :

1135

Si vous voulez, je peux répondre.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Oui, mais je vais finir ma question. Et : « Il y aurait également – mais vous dites surtout, et c'est là que se pose ma question – vous dites il ne faudrait pas de remplacement », et moi

1140

comme citoyenne, je me dis : est-ce qu'il n'y a pas une perte, un préjudice au niveau de l'efficacité des services aux citoyens? Si on coupe un certain nombre de gens sans remplacement, d'abord, au niveau de la gestion, est-ce qu'il n'y a pas une perte de services aux citoyens?

1145

Non, pas du tout. En fait, la précédente administration, lorsqu'elle a voulu se faire réélire, avait planifié de couper 150 postes permanents, et puis la nouvelle administration a plutôt engagé 500 nouveaux postes.

1150

Donc, c'est une question de perception, bien sûr, là, mais comme citoyen, comme payeur de taxes, lorsque je vois le nombre d'employés à la Ville de Montréal, lorsque je vois le ratio de cols blancs versus cols bleus, je peux penser que c'est fort possible qu'on puisse réduire le nombre d'employés tout en gardant la même qualité de services.

1155

Et lorsque je dis de faire des mises à la retraite anticipée, c'est comme ça s'était fait dans les années 1990 au gouvernement du Québec : c'était d'inviter ceux qui veulent prendre leur retraite de façon anticipée, à prendre leur retraite de façon anticipée, et si c'est vrai que les hommes blancs représentent une majorité parmi les employés de la Ville et qu'en plus, ils sont plus vieux que la moyenne, et bien, mathématiquement, ça permettrait d'aider à obtenir les ratios qu'on cherche à obtenir.

1160

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Vous faites peau double.

1165

M. FRANÇOIS PICARD :

Exactement.

1170

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1175 Maintenant, une autre question : vous avez parlé... dans votre mémoire, vous sembliez dire : « Bon, il y a trop d'organismes qui s'occupent de la question de la diversité, on devrait réduire peut-être à un seul organisme. »

M. FRANÇOIS PICARD :

1180 Oui.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1185 Et moi, à la lecture, je pensais que vous parliez de la CDPDJ...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

La Commission des...

1190 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mais dans votre mémoire, vous reprochez à la CDPDJ un certain... c'est-à-dire, un manque de rigueur, de transparence.

1195 En fait, s'il y avait un organisme à garder, quel serait-il?

M. FRANÇOIS PICARD :

1200 Eh bien, ce serait la Commission des droits de la personne, comme je l'ai dit, mais bien sûr, faudrait qu'elle mette à jour ses façons de travailler.

1205

En fait, j'aimerais en profiter pour dire que ça fait 40 ans qu'on parle de programme d'aide à l'égalité en emploi et ça fait 40 ans qu'on dit que ça ne fonctionne pas. Et si ça ne fonctionne pas depuis 40 ans, c'est peut-être parce qu'on est incapable de se donner des objectifs qui sont rigoureux, ou bien ça voudrait dire qu'on est des racistes systémiques.

1210

Mais je crois plutôt que c'est la première hypothèse : on n'est pas capable de se donner des objectifs qui sont rigoureux. Donc, la Commission en tant qu'organisme, dont je crois qui est le mieux placé pour répondre aux questions de racisme systémique, devrait prendre la tête de ce débat et devrait améliorer ses façons de travailler.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1215

Et j'imagine que vous connaissez la façon de fonctionner de la Commission quant à l'établissement de bassins de disponibilité et non pas de cibles de représentation égale? Vous avez lu tout ça?

1220

M. FRANÇOIS PICARD :

1225

Oui. J'ai lu les rapports, je sais qu'elle établit des groupes de référence basés sur Statistiques Canada, basés sur le ministère de l'Éducation, sauf que dans les rapports, tant qu'à faire tout ce travail, ça vaudrait la peine de faire un tableau synthèse qui exprime clairement c'est quoi, un groupe de référence, combien d'individus par groupe ciblé, et ainsi de suite, et ça permettrait de faire l'analyse comme celle que j'ai faite, une vraie analyse de probabilités statistiques, afin d'arriver à une vraie cible de représentation par groupe d'employés au sein d'une organisation.

1230

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Je vais laisser la parole à monsieur Thuot.

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

1235

Oui.

1240

Oui, bonjour. J'aimerais revenir sur cette question d'organisme responsable de la mesure de la diversité en proposant la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse, et donc, un organisme externe, mais externe à double titre : externe parce qu'il n'est pas dans la mouvance de l'administration municipale, mais externe aussi parce que c'est en dehors de la sphère municipale.

1245

Je vous pose la question : est-ce que, a contrario, n'y a-t-il vraiment aucun organisme au niveau de la sphère municipale qui pourrait avoir le niveau d'externalité ou d'indépendance lui permettant d'accomplir le même mandat?

M. FRANÇOIS PICARD :

1250

Je crois que la Commission est la mieux placée parce qu'elle regroupe beaucoup de professionnels, des avocats, et j'imagine d'autres types de professionnels qui sont nécessaires pour ce genre d'évaluation, et je crois aussi que comme leur travail s'attarde à tout le Québec, ils ont la compétence nécessaire pour faire le travail, et qu'un organisme qui serait municipal pour faire ce genre de travail aurait des compétences moindres.

1255

Et je crois aussi que comme citoyen, comme payeur de taxes, je ne vois pas l'intérêt à la Ville d'avoir une expertise à l'interne pour faire ça. On a la Commission des droits de la personne, on peut se fier sur la Commission des droits de la personne seulement pour une analyse externe de qualité. Est-ce que ça répond à la question?

1260

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Ça répond à la question, merci.

1265 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Madame Gold.

1270 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Bonsoir. Oui, bonsoir, monsieur Picard. J'aimerais avoir une clarification. Vous dites, si j'ai bien compris, que la sous-représentation de certains groupes à l'emploi de la Ville n'est pas nécessairement un indice de la discrimination.

1275 Ceci étant dit, si des statistiques fiables nous indiquent une sous-représentation d'un groupe, peu importe la cause, est-ce que vous croyez qu'il est quand même légitime d'instaurer un programme de discrimination positive? J'utilise votre terminologie.

1280 **M. FRANÇOIS PICARD :**

O.K. Donc, s'il y a une sous-représentation qu'on mesure...

1285 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

D'un groupe.

1290 **M. FRANÇOIS PICARD :**

Oui. Donc là, j'ai remis le...

1295 **Mme JUDY GOLD, commissaire :**

Avec des statistiques (phon.) très fiables.

M. FRANÇOIS PICARD :

Oui, oui. Comme là, j'ai remis la diapositive avec une plage de représentation. Sur la diapositive que vous ne voyez pas, mais que moi je vois, là.

1300

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

On la voit bien, nous.

1305

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

On la voit ici.

1310

M. FRANÇOIS PICARD :

Oh, vous la voyez? O.K. Tant mieux.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

1315

Bien sûr.

M. FRANÇOIS PICARD :

1320

Donc, on pourrait dire, basé sur le graphique, une représentation entre 15 et 40 employés voudrait dire qu'on a une bonne représentation, absence de biais systémique. Si on avait moins de 15 employés pour ce groupe d'employés, ça voudrait dire qu'on aurait un biais systémique, parce qu'on a fait plusieurs jeux de hasard pour obtenir ce graphique.

1325

Et oui, madame Gold, si on est en dessous de la valeur de 15, ça voudrait dire qu'il y a un biais systémique et ça mériterait une investigation. Je ne suis pas fermé à ce genre d'enquête, mais ça prend plus de rigueur.

Mme JUDY GOLD, commissaire :

D'accord. Merci.

1330

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

Je vous remercie de votre contribution.

1335

M. FRANÇOIS PICARD :

Bien, merci. Merci de votre attention.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

1340

Merci.

Je vais maintenant appeler madame Ericka Alnéus s'il vous plaît.

1345

Mme ERICKA ALNÉUS :

Bonsoir. Messieurs, mesdames les commissaires, en espérant que vous allez bien.

1350

Je tiens d'ores et déjà à dire que je viens vraiment à titre de citoyenne. J'ai beaucoup de gens qui vont passer devant vous ou qui ont passé devant vous, qui ont définitivement beaucoup plus de connaissances sur le sujet, mais je pense que la commission mérite d'avoir quand même le point de vue d'une citoyenne, et je veux vous offrir aussi l'opportunité de pouvoir poser des questions à une citoyenne.

1355

Je pense que des fois, il est facile de tomber dans les données, dans l'impact, dans les objectifs, mais une ville, c'est des humains, puis des humains, c'est des âmes, puis je pense que ce serait intéressant que vous puissiez avoir cette dimension-là.