

**Mme JEANNE NGO LIBONG :**

2500

Non. Parce que ce qu'il se passe c'est que les organismes qui sont là depuis des années, ils ont compris comment ça fonctionne. Quand je dis comment ça fonctionne, ça veut dire en termes de rapports relationnels avec les différents comités. Donc, ils savent d'emblée comment faire pour avoir ces financements-là. Et comme l'enveloppe ne grossit pas, ça fait qu'il y a pas de places pour les nouveaux organismes qui viennent avec de nouveaux besoins.

2505

Et ce qui est d'autant plus difficile et curieux, c'est qu'au fil du temps on ne regarde pas, on ne vient plus questionner l'efficacité de l'action des organismes qui reçoivent les plus gros financements. Alors ils ont compris comme c'est des financements par projet, alors on fait des projets. Le plus important, c'est faire des rapports et faire des statistiques, et après on a le second financement. Personne ne vient questionner ce qu'il se passe en réalité sur le terrain.

2510

**Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

2515

Ça va? Jean-François? Je crois que nous allons vous remercier madame Ngo Libong, merci beaucoup de ces précisions.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2520

Et nous allons maintenant appeler le dernier, mais non le moindre, monsieur Maurice Désiré Bakinde. Merci Monsieur.

**M. MAURICE BAKINDE :**

2525

Bien. Merci de me donner l'opportunité de m'exprimer là devant la commission. Mon exposé là touche à quelque chose qui, à la limite j'aurais pu ne plus rien dire parce qu'en parcourant la synthèse présentée par la commission là, au début du mois d'octobre, c'est très bien décrit de manière macro ce que je vais dire en micro.

2530 Je vais peut-être ramener à ma personne, mais ça apparaît dans ce sens quand je vois  
dedans les différences de représentativité entre les, je vais parler des minorités visibles. Dans les  
effectifs permanents et puis temporaires de l'appareil municipal, les effectifs temporaires c'est  
10%. Non, non, non temporaire c'est 25% et puis permanent ça tombe à 10%. Et peut-être si on  
allait discriminer un petit peu plus, si on allait voir dans les emplois professionnels, dans les  
emplois de gestionnaires, je pense que ce serait beaucoup moins amusant. Donc, moi, je suis  
2535 une personne qui applique essentiellement sur les postes professionnels et c'est mon  
expérience que je viens partager aujourd'hui.

2540 Donc, j'estime que je suis victime de discrimination dans ce processus de sélection pour  
des postes d'emplois professionnels à la ville de Montréal parce que par mes compétences j'ai  
été appelé en comité de sélection, je peux dire en entrevue de sélection à quatre reprises au  
cours des trois derniers mois. À quatre reprises, ce qui signifie que la candidature présentait des  
attraits et une fois que j'étais présent en entrevue le résultat était différent.

2545 Donc, je peux nommer, là, trois fois, au service de l'inclusion sociale, là, je suis passé  
trois fois en entrevue. Et ce qui est même étonnant, c'est qu'une fois je suis passé pour un poste  
pour lequel j'avais pas candidaté. J'avais été référé directement par un gestionnaire qui m'avait  
vu sur une autre entrevue, donc qui était convaincu que ça c'est quelqu'un qui fait l'affaire et qui  
m'a référé à ce poste, mais curieusement j'ai pas été retenu non plus à cette dernière entrevue.

2550 Et pourquoi, est-ce que ça revient? Pourquoi est-ce que c'est facilement que je suis  
appelé en entrevue? Mon travail, je peux dire que je suis comme un auxiliaire de l'appareil  
municipal, dans le sens que je démarche au budget de la ville, mais je développe un projet qui a  
été initié par la ville. Et mon projet, quand je le développe ça m'amène à travailler avec, surtout  
avec les services d'inclusion et du développement social. Je travaille avec différents services ou  
2555 même à l'aménagement urbain, service aux entreprises, je travaille avec différents cadres.

Donc, je côtoie l'appareil municipal d'assez près. Au point où je le connais bien. Et je côtoie aussi beaucoup les autres institutions, la commission scolaire, le réseau de la santé et puis les OBNL.

2560

Donc, c'est les comités de travail intersectoriels que j'anime me permettent de côtoyer tout ce monde-là. Ça fait que j'ai une connaissance assez fine de comment ça fonctionne. Et de par ma formation aussi, l'appareil public je le connais assez bien. Donc, je le démontre dans mon application. Quand on ne voit pas la personne ça marche très bien, mais après quand on voit la personne en entrevue ça marche moins bien.

2565

Donc, je peux ajouter en disant que moi c'est une personne qui a une expérience de travail autre que québécoise. Et je le dis souvent en rigolant, je peux comprendre qu'on ne puisse pas vérifier mes références hors du Québec, mais il me semble difficile de comprendre qu'on ne puisse pas vérifier mes références ici au Québec. Et même, pas seulement au Québec, ici à Montréal.

2570

Donc, j'ai fait une formation de second cycle à l'École nationale d'administration publique. Je pense qu'il n'y pas meilleure référence que ça pour l'administration publique au Québec. Et j'ai pris une qualification professionnelle à l'Association, à la Société canadienne d'évaluation.

2575

La Société canadienne d'évaluation, c'est la plus grosse, la plus grande association des professionnels en évaluation de programme des politiques publiques au Canada. Hier, quand je me suis amusé à regarder les statistiques, à avoir cette certification nous sommes 24 dans la Province du Québec, excluant Gatineau. Parce que Gatineau et Ottawa forment une région à la Société canadienne d'évaluation. Alors si on est 24, je sais très bien où sont mes collègues, ils n'appliquent pas à la ville de Montréal. Ils sont plus intéressés par le gouvernement fédéral ou à la limite provincial. Ils ne sont pas intéressés.

2580

2585 Mais moi, j'ai fait le choix parce que ce qui me passionne, la proximité avec les personnes qui reçoivent les services, ça ça me passionne, donc je fais le choix de vouloir offrir mes services plutôt à la ville de Montréal.

2590 En matière de gestion de projets, j'ai la formation qu'il faut, les compétences qu'il faut, la connaissance de l'appareil, des défis de l'appareil municipal. Je les connais assez bien. La connaissance des enjeux des populations qui demandent des services, je la connais aussi très bien aussi cette réalité-là.

2595 Donc, je sais quand je vais en entrevue qu'il sera difficile de trouver meilleur que moi. Je le sais d'emblée. Et donc, quand j'applique, je dis parfois à mes collègues « pour ce poste, je vais être appelé en entrevue et ça arrive, je suis appelé en entrevue. Mais ça ne va pas plus loin que ça.

2600 Je peux dire encore, on va être comme ça sur le style des anecdotes jusqu'à la fin, je peux dire que quand je pilote mes comités de travail à l'arrondissement où je travaille, c'est rarement que je vois dans mes comités quelqu'un qui a une couleur de peau comme la mienne.

2605 Donc, des minorités visibles il n'y en a pas beaucoup. Généralement, je suis seul. Mais les personnes qui ont la même couleur de peau que moi, vous imaginez où je vais les trouver. C'est dans la file d'attente des demandeurs de services. Ce n'est pas de l'autre côté où c'est la bonne offre de services, vous voyez un petit peu ce que je veux dire.

2610 Donc, ça amène souvent à se poser la question quand je suis dans un comité de travail, je ne doute pas du tout, pas un instant de la compétence des collègues qui sont autour de la table. Donc ça va super bien. Mais vous imaginez le choc visuel quand je traverse la porte et puis de l'autre côté, je vois la file de demandeurs de services et c'est là où je trouve des personnes qui ont le même couleur de peau que moi.

2615 Mais pourquoi? Parce que ça ce n'est pas étonnant, c'est parce que c'est pas étonnant et vous l'avez très bien relevé aussi dans votre document de synthèse, bien dans mon arrondissement c'est 80% de ces personnes-là. C'est 80% de l'arrondissement. Mais comment ça se fait que pour ceux qui vont leur offrir des services, ils ne sont même pas 2% qui peuvent leur parler ou qui peuvent comprendre...

2620 Pas plus tard qu'aujourd'hui, j'assiste à un événement, les demandeurs de services s'expriment. Ils s'expriment, ils essaient de se faire comprendre, mais ils ont l'impression que ça ne marche pas. Et quand on me voit passer dans le corridor : « Hé toi, ramène-toi là s'il-te-plait, essaie de nous expliquer ci, ça, ... ». Et ça marche bien, mais où est donc l'erreur? Pourquoi est-ce que je ne peux pas me retrouver dans l'équipe des professionnels à la ville de Montréal? Où est l'erreur?

2630 Donc, j'essaie de comprendre, j'espère que quand cette commission aura rendu son rapport, j'espère que j'arriverai à comprendre. Je peux vous dire que ça ne s'arrête pas à l'appareil municipal, ça va jusqu'avec les rapports avec les élus. Il ne se passe pas un jour, encore aujourd'hui, j'assite à un événement, y a des élus, c'est certain, je ne partirai pas de là sans avoir une photo avec au moins un élu. Si ce n'est pas tous! Et ces photos se retrouvent dans les réseaux sociaux le jour même, ou sinon le lendemain. Et là ça montre l'image d'une équipe municipale ouverte à la diversité. Quand même on a 80% de minorités visibles dans le coin, l'équipe municipale est ouverte, mais où? Juste sur la photo. Juste pour l'affiche, mais pas dans le dur, pas dans le vrai, pas dans le concret.

2640 Donc, c'est un peu ça, ce qui m'a semblé pertinent de venir témoigner ici. Ce n'est pas juste des statistiques, c'est des faits et c'est déroutant. Parce que, comment expliquer qu'un individu qui arrive, qui sait qu'il est professionnel, techniquement mon expérience que j'ai eue comme, je dirigeais un établissement, ici ça se rapproche d'un Cégep, je l'ai dirigé pendant 10 ans, on ne va pas dire que je sais pas c'est quoi une administration publique ou c'est comment un poste de gestion, comment ça se manage. Mais j'ai pris la peine de retourner à l'école ici, de m'acculturer, d'apprendre comment ça se fait ici, sur les bancs et sur le champ professionnel.

2645 J'ai pris la peine d'aller, je vous dis, comme évaluateur programme qualifié à la Société canadienne d'évaluation, on est 24 dans la Province du Québec, là. C'est facilement vérifiable.

2650 Donc, j'ai pris la peine d'aller chercher ces accréditations, donc si un instant on doute de mes compétences, je pense que ce n'est pas moi qui parle de moi. La Société canadienne d'évaluation atteste de mes compétences donc je suis capable de fournir un service de qualité en matière d'évaluation de programme.

2655 Et puis, autre chose, j'ai fait un défi comme ça avec mes collègues, j'ai appliqué à la ville de Montréal à maintes reprises entre 2015 et 2017. Puis j'ai arrêté en 2017. J'ai recommencé à appliquer quand cette commission a été ouverte. Et là, on m'appelle, je vous dis quatre fois en entrevue en trois mois. Quand cette commission est ouverte.

2660 Et en 2018, là; je me suis posé la question c'est sûrement moi qui déraile quelque part. J'ai appliqué à la ville d'Ottawa, j'ai appliqué une fois, j'ai été appelé en entrevue immédiatement, et je n'ai pas les qualités en anglais d'une participante qui est passée avant moi, là. Mais, tout de suite, les personnes du comité de sélection, ils m'ont dit quand je suis arrivé, écoutez on sait que vous êtes francophone, vous vivez au Québec, c'est francophone, gênez-vous pas pour la qualité de votre anglais, essayez juste d'être clair et qu'on puisse vous comprendre. J'étais parmi les trois finalistes sur ce poste-là.

2665 Et je dis mais comment ça se fait, à Montréal où je n'ai pas la barrière de l'anglais, ce n'est pas marqué sur le poste. On veut des francophones, je suis francophone. J'ai été à l'école ici, j'ai des références ici. J'ai même arrêté d'afficher mes compétences de mon pays d'origine, je ne veux même pas le nommer. J'ai arrêté d'afficher mes compétences là-bas, je ne marque que mes compétences d'ici. On demande un poste il faut 3, 4 ans d'expérience. Moi j'en ai 6, 7, mais comment ça se fait que ça ne débloque pas?

2670 Donc, quand la commission a été ouverte, j'ai dit : « ah y a quelqu'un qui a pensé à quelque chose auquel je n'avais pas pensé. » Peut-être la pétition c'est moi qui l'aurais lancée.

2675 Et tout de suite j'arrive juste à l'entrevue, mais ça ne va pas plus loin. Donc c'est vraiment amusant, je pourrai vous soumettre mon dossier de candidature à la ville de Montréal, ce serait vraiment amusant de passer à travers.

2680 Donc, je vais terminer par quelques recommandations. Parce qu'ayant vécu tout ça, je me suis dit la première des recommandations serait que les gestionnaires à la ville de Montréal, les gestionnaires qu'ils soient sensibilisés et même formés au défi de l'interculturalité. Y a une richesse inimaginable dans l'interculturalité. Mais tant que, aussi longtemps qu'on a l'impression que l'autre, on associe à travers des préjugés, on associe l'autre à un symbole de menace pour la stabilité de son équipe, on ne lui donnera jamais sa chance.

2685 Donc tant qu'on imagine que l'autre est un élément perturbateur qui va arriver parce qu'il n'a pas le même accent que moi ou que toute mon équipe, il pense peut-être différemment, on ne lui donnera jamais sa chance et on se privera toujours de beaucoup beaucoup de valeurs que l'interculturalité, que l'immigration offre comme opportunité ici dans la société québécoise.

2690 Donc, on aura beau mettre des politiques en place, on aura beau développer des programmes, mais tant que subsiste cette crainte-là que l'autre, moi je préfère dire l'autre, pas la minorité visible, que l'autre représente un potentiel de perturbation, on ne lui donnera jamais sa chance. Donc, que les gestionnaires à la ville de Montréal soient exposés à des programmes de formation et puis qu'il y ait des évaluations régulières, parce que c'est bon d'être inclusif et il n'est pas juste question de donner des leçons aux gestionnaires mais de les écouter aussi.

2700 Dans ces formations, il serait intéressant d'écouter aussi les aspirations de ces gestionnaires parce qu'il y en a probablement qui vivent des expériences qu'ils n'aimeraient pas revivre. Mais, en allant regarder de manière collective, de manière un peu plus ouverte, on peut trouver des efforts à faire de part et d'autre pour améliorer les choses.

Comme deuxième recommandation, je propose que les équipes qui procèdent aux entrevues de sélection soient diversifiées. Parce que quand c'est tout le temps la même souche

2705 culturelle, on aura toujours l'impression que c'est eux et puis nous. Le « eux et puis nous », moi j'aimerais qu'il disparaisse dans cette société. Au moins qu'il soit atténué. Ça aiderait grandement à créer ce Montréal inclusif, que ce n'est pas juste la mairesse qui appelle de tous ses vœux, nous aussi nous appelons de tous nos vœux et nous sommes prêts à contribuer du mieux que nous pouvons pour ce vœu se réalise.

2710 Donc je vous dis c'est pour ça que les immigrants n'hésitent pas à faire tous les efforts qu'il faut pour rentrer vraiment dans la société. Pas pour la changer, mais pour contribuer à la bâtir. Merci.

**Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2715 Merci infiniment. Et je trouve que vos recommandations sont intéressantes.

2720 Maintenant, comment je dirais ça, j'aurais une question : vous semblez dire, c'est-à-dire que vous ne semblez pas seulement dire, on se rend compte que c'est à l'étape finale, vous dites « quand je rencontre les gens », au fond quand on vous voit ou qu'on vous entend peu importe, en tout cas cette étape qu'il y a, que ça achoppe.

2725 Et, vous semblez penser que peut-être le gestionnaire parce que ceux qui vous rencontrent c'est peut-être une équipe de trois, et vous semblez penser que le gestionnaire a une voix prépondérante et ainsi de suite dans le choix.

2730 Est-ce que vous iriez jusqu'à demander, c'est-à-dire que les gestionnaires, on leur assigne aussi des attentes signifiées. C'est-à-dire que le gestionnaire lui aussi il va avoir à un moment donné une évaluation. Est-ce que ce serait intéressant que parmi les attentes signifiées d'un gestionnaire, la diversité fasse partie, le recrutement de la diversité fasse partie des attentes signifiées et qu'il ait à justifier s'il rencontre les objectifs ou s'il ne les rencontre pas?



2735 Ou est-ce que vous pensez, parce que vous vous êtes conciliant, vous dites il faut comprendre la peur du gestionnaire si telle est la cause et essayer de voir quelles étaient leurs difficultés. Ça c'est la carotte. Il pourrait y avoir le bâton aussi. Mais est-ce que de votre expérience, il y a une démarche qui irait mieux que l'autre? Ou il faut les combiner? Ou ...

**M. MAURICE BAKINDE :**

2740 Indéniablement. Indéniablement, il faudrait assigner des objectifs aux gestionnaires dans le sens de valoriser la diversité. Déjà à partir du moment où ça fait partie des politiques, du discours officiel, de l'autorité suprême du magistrat suprême, la première magistrate de la ville, ça doit se traduire en action aux différents paliers jusqu'aux gestionnaires. Ça ne se fera juste pas au niveau des discours. Donc, oui il faut regarder cette ouverture parce que ce n'est pas du  
2745 jour au lendemain que ça va changer. Donc le faire de manière collaborative.

2750 Donc, assigner des objectifs absolument, les échelonner dans le temps, indéniablement, et puis faire de l'évaluation, un suivi de l'évaluation pour, je ris à chaque fois que je prononce ce mot-là parce que ça fait un peu partie de mon ADN, mais et c'est très important de faire de la mesure. Où est-ce qu'on est rendu, quelles sont les difficultés qu'on essaie de faire les ajustements, les correctifs qu'il faut pour avancer. C'est inévitable. Autrement, on continuera de déplorer ce que je déplore à Ville Saint-Laurent où je vis et où je travaille.

2755 Parce que cet effet, on a l'impression que c'est cristallisé. Moi quand je suis arrivé, on me l'a dit tout de suite « Écoute, n'applique pas pour tel, tel, tel poste parce que c'est réservé, c'est pour les québécois. Donc, je vais être québécois dans pas longtemps. Oui, mais attends, tu garderas ta couleur de peau ça ne changera pas. Oublie, il y a des emplois réservés. » Pourquoi on tend à être convaincus qu'il y a des emplois réservés?

2760 Mais quand on arrive au comptoir de services à la bibliothèque, bien dans un arrondissement on a 80% de minorités visibles et autres. On les voit tous de l'autre côté de la file,

du bon côté, de ceux qui ont le pouvoir de donner, ou qui offrent des services ou qui participent à l'élaboration des services et des politiques et autres, ce n'est pas ces minorités.

2765           Donc on gardera toujours le sentiment que oui, on est au Québec, on a le privilège d'avoir été accepté. Je ne parle pas de moi, c'est le discours officiel ambiant dans les communautés. Oui, on a le privilège d'avoir été accepté, mais on n'a pas à avoir des attentes trop élevées. Moi je trouve que ce n'est pas comme ça qu'on va bâtir une société inclusive. Le Montréal inclusif c'est pas comme ça qu'on va le bâtir.

2770           Et c'est pas des choses qu'on, ce n'est pas des rêves, ça se fait ailleurs. Moi j'arrive à Toronto pour ne pas citer la ville, je n'ai pas ce sentiment-là. Je ne vois pas cette barrière-là comme un plafond de verre, je le vois pas. Donc je vois les mêmes couleurs de part et d'autre, ici non. C'est un peu ça.

2775           **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

Merci. Monsieur Thuot?

2780           **M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :**

2785           Il y a quelques mois, l'administration municipale, la mairesse a annoncé des objectifs très clairs en matière d'embauche, de dotation de personnes issues de la diversité. Donc, il y avait une reconnaissance qu'on n'avait pas atteint les cibles qu'on avait souhaitées et de l'extérieur, le message a l'air assez clair. On disait que même les gestionnaires auraient de la reddition de comptes en cette matière. Est-ce que vous pensez qu'avec ça, ça y est, on va y parvenir?

**M. MAURICE BAKINDE :**

2790           On a l'intention d'y parvenir. C'est ça le sentiment que j'ai. On a l'intention parce qu'une politique ce n'est pas ....

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

Est-ce que c'est suffisant d'avoir une intention?

2795

**M. MAURICE BAKINDE :**

Non. Ce n'est pas suffisant.

2800

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

Alors, qu'est-ce qu'il manque?

2805

**M. MAURICE BAKINDE :**

Ce qui manque, c'est le traduire en action. Le traduire en action parce que tout à l'heure je disais définir des cibles aux gestionnaires, oui. Peut-être qu'on ne va pas aller tout de suite à dire à chacun, on met un 2%. Parce que ce serait intéressant, à mon avis, que cela soit décliné en cibles en fonction des réalités des différents territoires. Les différents arrondissements de Montréal n'ont pas exactement le même portrait démographique.

2810

Donc, aller dans ce sens-là, définir des cibles, en tenant compte des réalités, et puis mettre en place des mesures pour accompagner les gestionnaires pour réaliser cela. Que cela ne soit pas juste être prescriptif, mais il faudrait également que les gestionnaires aient des ressources et aient un accompagnement derrière.

2815

Parce que je vous le dis, ça se sent que la personne, la minorité c'est potentiellement une menace. Ça se sent quand on discute avec les gestionnaires de part et d'autre, ça se sent. La confiance, elle n'est pas toute là. Oui, on aimerait bien, on est ouvert, mais quelle est votre expérience québécoise? Quand vous l'avez. « Oui, mais est-ce que, que connaissez-vous vraiment du Québec? » Bien, écoutez...

2820

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

2825 J'aurais une autre question, si vous permettez. Cette formation-là du gestionnaire, est-ce que ça doit être une formation d'ouverture à la diversité ou une formation sur l'antiracisme?

**M. MAURICE BAKINDE :**

2830 Ça fait deux questions. Ça fait deux questions parce que l'ouverture à la diversité, oui, c'est très important. D'être ouvert à la diversité. Mais maintenant, la question du racisme. Moi j'aimerais qu'on dépouille la question du racisme de beaucoup beaucoup de préjugés.

2835 Déjà quand on parle de la race noire, je vais vous prendre un exemple qui m'a amené à élever la voix plusieurs fois avec l'école. À l'école, à la commission scolaire. Parce que l'image que l'éducatrice enseigne ou le système enseigne de l'Afrique, dont je suis originaire, n'a rien à voir avec ce qu'est l'Afrique. Donc, j'ai dû dire à mon fils : « Écoute, l'Afrique ce n'est pas être vêtu de haillons. Ce n'est pas ça l'Afrique! On a des maisons en Afrique, des cases bien bâties. » Je lui ai montré des photos de lui quand il était en Afrique. Il m'a dit « Non, papa, ce n'est pas vrai. On m'a appris à l'école, les africains c'est des boubous déchirés. » J'ai eu une discussion  
2840 assez solide avec bilan, j'ai eu un signalement à la DPJ.

2845 J'ai eu une visite d'une inspectrice à la maison parce que je suis un peu dur avec. Et puis, j'ai dit : « O.K. ça tombe très bien, ça tombe très bien. » Écoutez, ma maman elle est arrivée dans la semaine, elle venait d'Afrique. Et je suis allée à l'aéroport l'accueillir avec mon garçon. Quand il voit maman, je lui dis : « Écoute, tu vas voir une africaine qui vient tout de suite d'Afrique là tu vas voir, ce n'est pas comme on te dit à l'école. » Quand il voit ma maman, il dit « Non, elle devrait avoir des vêtements déchirés, elle ne vient pas d'Afrique. » Et j'ai dit à l'inspectrice, à la DPJ: « entre mon fils et moi, comment voulez-vous que le dialogue passe quand lui, il a cette image déformée de lui? » Donc ça s'en va jusque là! C'est pour ça que je  
2850 dissocie la question du racisme et la question de l'ouverture simplement à la diversité. Oui, il faut avoir les deux, les deux approches.

2855 Et l'autre chose très importante que les minorités pourraient apporter, moi je me dis, qui peut parler de l'Afrique mieux que moi? Ça me semble difficile que quelqu'un qui a étudié l'Afrique dans des bouquins, qui l'a très bien fait d'ailleurs, il a eu de très bons professeurs, mais ça m'étonnerait qu'il me parle de ma forêt. Ça m'étonnerait qu'il m'enseigne sur ma forêt. Oui, il connaîtra tout ce qui est scientifique, moi je connaîtrai ce que ça fait quand tu te fais piquer par un serpent. Et moi je sais que le serpent il ne viendra pas me chercher dans ma case. Je sais comment il se comporte vis-à-vis de moi. Comment moi je me comporte vis-à-vis de lui.

2860 Donc, ce n'est pas, l'image qui est véhiculée... Je ne veux pas dire moi ça me choque; moi ça me désole, ce n'est pas ça. L'image qu'on a, l'impression qu'on véhicule, ce n'est pas ça. Et nous sommes là justement, et nous voulons participer, collaborer. Apporter ce que nous savons pour construire un monde meilleur. Pas deux mondes maintenant.

2865 **Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :**

2870 Alors, écoutez, merci. Vous clôturez très bien notre soirée d'audition. Merci à tous ceux qui sont intervenus. Mes collègues, nos analystes et moi-même, on va analyser toute l'information reçue, décortiquer, s'en inspirer afin de rédiger notre rapport qui sera remis à la Présidente de l'Office qui l'enverra ensuite au Conseil municipal.

2875 Alors, l'OCPM rendra le rapport public par la suite, bien les décisions à prendre appartiendront aux élus municipaux, mais vous aurez le contenu de ce que vous aurez partagé avec nous.

Toute la documentation relative à la consultation, je n'ai pas besoin de l'énumérer, est accessible en tout temps sur le site de l'Office.

2880 Et, vous pouvez toujours, pour ceux qui ne l'auraient pas fait, tous ceux qui sont ici je pense ont maintenant donné leur opinion, mais vous pouvez toujours donner votre opinion en ligne si cela vous sied.

Je vous remercie très fort, je vous souhaite un retour sûr chez vous, et puis je vous dis bonne fin de soirée.

2885 **Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :**

Bonne nuit, merci beaucoup.

**AJOURNEMENT**

2890 \* \* \*

2895 Je, soussignée, Cindy Lavertu, sténographe officielle, certifie sous mon serment d'office que les pages qui précèdent sont et contiennent la transcription fidèle et exacte des témoignages et opinions pris dans cette audience au moyen de la sténotypie.

*Cindy Lavertu*