

Maurice Désiré Bakinde
Évaluateur de programme qualifié
mdbakinde@gmail.com / 438 931-6014

OFFICE DE CONSULTATION PUBLIQUE DE MONTRÉAL

Commission de consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique dans les compétences de la ville de Montréal.

Témoignage.

Bonjour

Je suis une victime de manque d'objectivité et d'équité dus à mon statut de minorité visible (racisé noir), dans le processus de recrutement de la ville de Montréal. De par mes qualifications et mes compétences, j'ai été rencontré en entrevue de sélection à 4 reprises sans succès au cours de cette année, pour des postes professionnels (Conseiller en développement social ou en évaluation) :

- Au service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) les 12 juin, 27 juin et 15 juillet 2019
- Au SPVM le 16 octobre 2019.

Notons que pour l'entrevue du 27 juin 2019, il s'agissait d'un poste pour lequel je n'avais pas candidaté. J'y avais été référé directement par un haut cadre de la Ville (dont je suis prêt à donner le nom si besoin est) qui m'avait rencontré en entrevue sur un autre poste 2 semaines plus tôt.

Malgré mes références et mes compétences difficiles à égaler, je n'ai jamais été retenu. À chaque fois, je reçois en feedback que ma connaissance des enjeux, des défis, de l'organisation sont impeccables, de même que mes acquis de formation ou d'expérience. Où est donc l'erreur?

En plus d'une maîtrise en évaluation de programme acquise à L'École nationale d'administration publique (ÉNAP), je suis Évaluateur qualifié (ÉQ) par la Société Canadienne d'Évaluation (SCÉ). À la date du 30 octobre 2019, nous sommes 24 professionnels titulaires de cette certification au Québec (hors Gatineau). Cette certification attribuée par la plus haute association de professionnels en évaluation de programmes au Canada, garantie l'acquisition de toutes les compétences suffisantes pour produire une évaluation de programme en respectant les standards de la profession au Canada.

Je cumule plus de 6 années d'expérience en coordination d'un programme de revitalisation urbaine intégrée à Montréal. Mon travail m'amène à côtoyer dans des comités de travail, des professionnels venant de plusieurs services de L'arrondissement de Saint-Laurent, de la ville de Montréal, et de plusieurs autres institutions ou OBNL. Ceci fait que j'ai une très bonne connaissance des défis, des programmes existants et de l'organisation administrative des services municipaux (arrondissements et ville de Montréal).

D'autre part, j'ai une solide expérience en gestion d'organisations publiques acquise dans mon pays d'origine. Je peux à la limite, comprendre ou admettre qu'on ait du mal à vérifier mes expériences acquises hors du Canada. Comment justifier que le système me recale malgré mes qualifications canadiennes et préfère des personnes n'en ayant pas. Comment peut-on s'imaginer que le slogan d'un « Montréal inclusif » puisse prendre corps dans un tel contexte de discrimination.

Pour remédier à ce manque d'équité qui réduit la représentativité des minorités dans des postes professionnels ou de gestion, j'ai 2 propositions :

- Les gestionnaires soient formés et sensibilisés aux opportunités de l'interculturalité. Tant que subsiste dans l'imaginaire de certains d'entre eux, des représentations déformées au sujet des minorités, ils verront toujours comme un défi insurmontable, l'intégration des professionnels issus de ces minorités dans leurs équipes. Moi qui vis et qui travaille à Saint-Laurent, il est extrêmement rare que je rencontre un partenaire qui n'est pas blanc dans les comités de travail que j'anime avec les professionnels de l'arrondissement. C'est un constat détonant quand on sait qu'en 2016, plus de 52,4% de la population de Saint-Laurent est issue de l'immigration avec une représentation croissante des communautés « racisées noires ». À titre d'illustration, je signale qu'à chaque fois que je suis présent à un événement où interviennent les élus municipaux, je suis pris en photo avec eux et ces photos se retrouvent systématiquement sur les réseaux sociaux pour démontrer « qu'à Saint-Laurent, on est ouvert à la diversité ». Pourquoi avoir alors des réticences à intégrer ces minorités dans l'administration municipale.
- Les références des associations professionnelles soient effectivement prises en compte dans les processus de recrutement. C'est assez frustrant quand celui qui se soumet à un processus d'accréditation assez exigeant est mis de côté au profit de ceux qui ont évité ce cheminement d'accréditation.

Sans cela, les minorités continueront de vivre dans une dissonance cognitive extrêmement dommageable pour leur intégration, leur épanouissement et pour leur pleine contribution au développement de la nation québécoise qu'ils ont choisie.