

3655 Mais ça doit se faire aussi et on doit avoir l'envie de le faire aussi et c'est ça qu'ils demandent. Ils demandent qu'ils puissent être là, qu'ils puissent être représentés et qu'ils puissent s'identifier à des influences positives aussi.

Donc, c'est vraiment ça leur message.

3660 **MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :**

Merci.

3665 **MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :**

Alors écoutez, merci infiniment et bonne fin de journée, comme ça je ne dors pas du matin jusqu'au soir.

3670 **M. FRANÇOIS POULIN :**

Merci énormément.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

3675 Merci à vous. Alors, nous allons maintenant inviter monsieur Jérôme Pruneau de Diversité artistique Montréal qui est accompagné.

**M. JÉRÔME PRUNEAU,
DIVERSITÉ ARTISTIQUE MONTRÉAL (DAM) :**

3680 De Évanne Souchette. Bonjour.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

3685 Bonjour.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

3690 Vous entendez bien.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

Oui.

3695 **M. JÉRÔME PRUNEAU :**

Merci de votre accueil, de votre écoute. On tient à saluer d'abord cette consultation importante, selon nous. On l'attendait depuis longtemps donc, elle existe. C'est bien.

3700 Moi, je vais mettre en contexte notre mémoire qui, finalement, on est deux.

Donc, vous avez eu comme documentation une annexe d'abord, qui est un rapport d'une consultation qu'on a menée pendant un an dans les arts, la culturelle et les médias sur ces questions-là spécifiquement, qui a mené à trente et une (31) recommandations.

3705

Et, donc, dans le cadre de cette consultation, nous avons repris les éléments de notre rapport, ajuster ces éléments au regard d'une séance participative que nous avons faite le 9 septembre, dans le cadre de l'OCPM, pour finalement voir, comment cette deuxième consultation arrimait éventuellement à la fois des problématiques, mais à la fois aussi des solutions, sachant que les trente et une (31) recommandations de notre rapport sont des solutions qui ont été travaillées justement avec des personnes racisées, donc, spécifiquement, liées à ces discriminations.

3710

3715 Donc, Évanne va vous présenter les sept (7) problématiques qui sont ressorties de cette consultation spécifique de septembre et, en fonction de ça, nous avons retravaillé une série de

3720 recommandations pour la ville, spécifiquement, en lien avec les prérogatives de la ville et, notamment, donc le réseau Accès culture, les maisons de la culture, l'art public, les quartiers culturels, les bibliothèques, le Conseil des arts de Montréal aussi qui dépend de la ville, les équipements culturels, les entreprises culturelles et créatives, toute la question de la médiation culturelle, les festivals et événements aussi, les musées et le quartier des spectacles, entre autres.

3725 Donc, en espérant que cela apporte, encore une fois, non seulement, des solutions, mais surtout que ces solutions soient entendues et puis, un moment donné, non tablettées, mais bien prises en considération.

Alors je laisse la parole à ma collègue.

3730 **MME ÉVANNE SOUCHETTE,
DIVERSITÉ ARTISTIQUE MONTRÉAL (DAM) :**

3735 Merci beaucoup. Alors ce qui est intéressant déjà, c'est de noter par rapport à la consultation qu'on avait faite, comment les publics en quelque sorte, les participants étaient différents. En fait, ce que les participants qu'on a eus pendant notre consultation étaient principalement des artistes, des travailleurs culturels et, puis, parfois certains étaient déjà membres de DAM, de notre organisation.

3740 Et ceux qu'on a eus pour notre activité contributive ne nous connaissaient pas du tout pour la plupart. Ils ne connaissaient pas non plus du tout ce dont on allait parler. En fait, ils arrivaient en quelque sorte de façon un peu curieuse pour voir, pour écouter un peu les autres participants.

3745 Donc, ça devait être des moments un peu malaisants ou tout le monde se regardait avant qu'on mette justement la table et puis qu'on explique un petit peu les notions justement de racisme systémique, de discrimination et puis comment ça pouvait s'exprimer et, puis là, on a eu justement des langues qui se délient sur effectivement des choses qui pouvaient arriver, sur des

choses qui étaient connues, mais qui n'avaient pas été verbalisées, en fait. Parce qu'on a eu aussi une activité contributive qui était réservée aux personnes racisées. Et les participants identifiaient plusieurs thématiques.

3750

Donc la première, c'était l'accueil et la sensibilisation. C'est-à-dire que la plupart ont essayé d'aller dans des lieux culturels, dans des festivals, ce genre de chose, et ne se sont pas toujours sentis les bienvenus, en fait, que ce soit au niveau de la sécurité, parfois dans les profilages dans les bibliothèques et que ce soit au niveau aussi de comment on les traitait effectivement par rapport aux autres personnes qui fréquentaient les lieux.

3755

Donc, ça donne justement le sentiment dont on parle, c'est vraiment l'idée de non-appartenance. Donc, la plupart des personnes ne vont pas revenir dans ces festivals sans même parfois réussir à mettre le doigt dessus, en fait, c'est juste un sentiment de ne pas se sentir le bienvenu, sans se souvenir d'une expérience particulière.

3760

Et puis, ils vont pointer ça aussi sur plusieurs lieux, dans les bibliothèques notamment alors que ce sont des lieux qui sont très fréquentés justement des personnes racisées et immigrantes. Mais parfois dans la manière de communiquer, ce sera assez compliqué.

3765

Donc, la solution qui a été évoquée par les participants, c'était la sensibilisation systématique de tout le personnel. Ça, aussi, on va le voir par rapport ça je peux en parler par rapport à mon travail, qui est d'accompagner les organisations. Souvent, on va nous contacter, ce sont les gestionnaires qui vont nous contacter, mais personne ne pense à sensibiliser aussi les personnes qui sont à l'accueil, qui sont en contact direct, en fait, avec le public et avec les populations racisées.

3770

Donc, à côté de ça, on a rajouté aussi quelques recommandations qui sont de DAM. Donc, comme on le disait que la ville offre aux membres de son personnel, quel que soit leur statut, des formations antiracistes incluant l'approche intersectionnelle, les microagressions ainsi que les biais implicites qui seront accompagnées de dialogues pour favoriser une réflexion collective.

3775

3780

Donc, la dimension intersectionnelle, elle était quand même assez importante aussi par rapport à les personnes qui pouvaient se sentir parfois malvenues dans certains lieux, mais pas seulement à cause de leur identité en quelque sorte ethnique, ethnoculturelle, mais par rapport aussi à leur identité plurielle tout simplement.

3785

Donc, c'était très important aussi que ce soit une approche qui essaie d'inclure le plus de personnes possible.

3790

Il y avait aussi la programmation. Donc, la plupart des personnes qui étaient présentes, nous ont pointé le fait qu'elles se sentaient parfois malvenues dans les lieux, mais on pointait aussi le fait que dans certains lieux, particulièrement artistiques, elles avaient le sentiment, donc là je parle d'un sentiment que même les artistes et les personnes qui étaient présentées dans ces lieux, étaient traitées différemment en fonction de leur identité. En fait, étaient exposées, étaient présentées différemment, soit dans des catégories à part, que ce soit la fameuse catégorie du monde qu'on va retrouver dans certains lieux et événements culturels, que dans la façon aussi dans la sécurité, ils pouvaient ne pas être présents dans la salle de certains artistes qui n'étaient pas blancs. Donc ça aussi les participants l'ont noté.

3795

Donc, ça va donner aussi des expériences de lieux culturels qui sont, bien qui sont compliqués, où les personnes n'ont pas envie de revenir en fait.

3800

Donc, là, aussi, il y a une recommandation qui est que la Ville de Montréal collabore avec des artistes racisés pour intervenir dans la programmation des bibliothèques, notamment. On a mis bibliothèques, mais ça touche effectivement tous les types d'événements et lieux culturels de toute façon. Parce que, bon, on l'a bien vu, je pense, avec les scandales des années précédentes que ça se voit de toute façon en bout de ligne quand il y a pas des personnes racisées qui étaient incluses dès le début dans le processus de décision.

3805

Le deuxième point qui a été évoqué donc, un peu, sans surprise, par rapport au groupe précédent qui en a parlé, c'est la représentation. Du moins, la sous-représentation.

3810 Donc, ce que les participants ont noté, c'est effectivement le fait qu'ils ne se voient pas, que ce soit dans les programmations à part dans cette fameuse petite catégorie du monde, que ce soit dans les médias aussi ou s'ils se voient, c'est de façon stéréotypée.

3815 Donc, on a la représentation, la sous-représentation et, là, vraiment la mauvaise représentation aussi. Donc, il y aura aussi ce sentiment qu'on va prendre une personne qui sera un peu instrumentalisée, en fait, et puis qui va donner ce sentiment de bonne représentativité en fait dans les médias.

3820 Donc, qui revient à la systématiquement la même avec une excuse aussi que certains participants qui étaient aussi des artistes ont entendu souvent, c'est parce qu'il n'y en a pas assez donc on est obligé de reprendre les mêmes.

 Alors que un, ils sont présents et puis ils viennent à la consultation et ne comprennent pas, en fait, justement que ce soit toujours les mêmes personnes qui soient représentées.

3825 Donc, c'est là que la question des quotas a été évoquée par les participants. Donc, ça fait débat même pendant notre activité parce que certains participants justement ne voulaient pas se sentir instrumentalisés pour pouvoir juste cocher une case.

3830 Donc, il y avait cette idée de quota, mais qui était plus, avoir comme un outil que comme un objectif, que le quota, c'est vraiment l'outil pour le processus de changement puis que ça devrait être accompagné surtout de recours pour des personnes racisées qui seraient, par exemple, qui seraient embauchées ou programmées dans des lieux artistiques ou culturels. Et puis qui pourraient après subir aussi des microagressions parce que justement le personnel n'aura pas été sensibilisé ou parce qu'il n'y aurait pas de recours présent à l'interne pour
3835 accompagner cette inclusion.

 Donc, à ça, on a rajouté quelques recommandations qui est que, donc, les maisons de la culture, par exemple, mettent en place des comités de citoyens pour contribuer à l'élaboration de la programmation et à la réflexion entourant le renouvellement des publics.

3840 Donc, puisqu'on a des maisons de la culture qui sont placées dans des quartiers qui sont très, très, diversifiés puis on remarque, en fait, ce sont pas du tout les habitants du quartier qui fréquentent ces maisons de la culture parce que ça ne se voit pas non plus dans la programmation parce que nous ne sommes même pas au courant parfois que ça leur est accessible.

3845 Donc, ça pourrait être aussi une façon d'impliquer en fait les personnes qui habitent aux alentours de ces lieux dans la programmation directement puis dans le lieu tout simplement.

3850 Une des choses qui est ressortie aussi, par rapport notamment à cette question des publics, c'est que les maisons de la culture procèdent à une analyse de la composition ethnoculturelle des publics et que les résultats soient publics, en fait. Parce qu'il y avait ce manque de transparence qui était pointé sur le fait que la plupart, justement, des maisons de la culture ont des publics parfois qui ne sont pas représentatifs du lieu où elles sont placées, mais qu'il y a aucun moyen de mesurer ça.

3855 Donc, s'il y a pas de chiffres, non plus, bien on peut pas l'utiliser comme preuve et puis ça devient une excuse, on tourne un petit peu en rond.

3860 Donc, le troisième point qui a été abordé, c'est la communication. Donc, la plupart des participants trouvaient que tous les sites n'étaient pas forcément traduits en anglais et en français. Donc, ça, déjà c'était une des recommandations qui était la plus parlante, que plus de sites de communication dans les deux langues officielles.

3865 Et cette recommandation est ajoutée aussi des personnes ressources en fait allophones qui pourraient être présentes pour pouvoir traduire, parce qu'on comprend bien qu'on peut pas traduire non plus un site dans toutes les langues, selon les pourcentages de Montréal. Mais au moins qu'il y ait une personne qui pourrait, s'il y a des personnes allophones ou autochtones parce qu'on sait aussi justement que parfois, on parle ni français ni anglais, qui pourrait être la personne ressource à l'intérieur d'un organisme avec une petite phrase qui mentionne qu'on peut
3870 l'appeler si jamais on veut parler dans telle langue.

En leur demandant, évidemment, parce que ça aussi, ça s'est vu justement dans l'instrumentalisation des personnes racisées qui arrivent dans un organisme et puis qui sont tout de suite identifiées comme : tu seras la personne inclusion. Donc, toujours avec leur accord évidemment.

3875

Et, suite à ça, donc DAM rajoute cette recommandation que la Ville de Montréal valorise les compétences linguistiques des employés allophones et autochtones, en leur donnant un statut de personne ressource, comme je viens de le dire.

3880

Donc, ça pourrait déjà se voir même à travers le recrutement qui est le point qu'on aborde juste après, donc, le réseau et le recrutement.

3885

La plupart des participants ont noté que, il leur manquait justement à chaque fois qu'ils arrivaient en tout cas, pour les participants qui étaient des nouveaux arrivants qui étaient immigrants, il leur manquait à chaque fois ce fameux réseau. La fameuse expérience québécoise qu'ils n'ont pas. Mais qui, en fait, est difficile d'accès puisque beaucoup d'offres d'emploi ne sont pas publiés et puis que ça va se faire un peu par le bouche-à-oreille par la cooptation.

3890

Donc, ce qui revenait le plus souvent, c'était d'imposer une plus grande transparence aussi dans le processus de sélection. Parce que parfois, justement, vu qu'il n'y a pas d'offres d'emploi qui ont été publiques affichées aussi, les personnes arrivent à des postes et puis on ne sait pas non plus comment elles ont été recrutées. Donc, ça c'était la solution qui était évoquée par les participants avec aussi tout ce qui est les équivalences en fait parce que les participants qui arrivent, parfois, des artistes ou des travailleurs culturels qui arrivent avec un bagage professionnel ont toujours le sentiment de recommencer à zéro.

3895

En fait, on les renvoie vers des études, on les renvoie justement à cette expérience québécoise qu'ils n'ont pas. Et puis quand ils reviennent avec des diplômes, on leur dit bien là vous êtes surqualifiés.

3900

3905 Donc, il y a une sorte de cercle vicieux qui est un petit peu enclenché qui a été pointé du doigt. Donc, à ça, DAM ajoute ce que la Ville de Montréal constitue en collaboration avec les organismes un service, une banque de candidature d'artistes en vue de combler les besoins ponctuels du requérant. Ça c'était lié aussi aux appels artistiques qui, là, aussi comme les offres d'emploi parfois ne sont pas affichées, en fait, ou alors elles sont affichées un petit peu tardivement puis les artistes n'ont pas forcément le temps de créer leur dossier. Et que tout employeur attaché à la Ville de Montréal affiche systématiquement les opportunités d'emploi et de contrat.

3910 Donc, toujours en lien aussi avec les quotas, il faudrait qu'il y ait un processus de recherche plus actif qui soit mené pour pouvoir avoir des candidatures de communautés racisées.

3915 Donc, le cinquième point qui a été abordé, c'est le financement. Parce que certains artistes nous ont amené le fait qu'il n'arrivait pas à avoir des demandes de subventions et que c'était assez systématique en parlant à d'autres artistes donc au début ils ont le sentiment que c'est peut-être de leur faute, ils ne sont pas encore rôdés par rapport à tous ces mécanismes de demande. Et puis, en parlant un peu autour d'eux, ils se sont rendu compte que, en fait, personne n'a jamais eu cette bourse-là. Et puis, que ça devient un petit peu difficile.

3920 Donc, à ça, DAM recommande, puisqu'il n'y avait pas forcément de recommandation à cette observation-là, mais on trouve important de la noter, néanmoins, que la Ville de Montréal demande aux organismes qui reçoivent de subventions de fournir une analyse d'impact concernant leur initiative d'inclusion.

3925 Justement liée à cette petite case, maintenant, qu'on demande une demande de subvention que faites-vous pour les personnes pour la diversité, en fait, qui pourraient amener des organismes à embaucher des personnes issues de la diversité, mais sans forcément suivre d'ailleurs tous les recours qu'on évoquait tout à l'heure.

3930 **MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :**

Alors je vais vous demander de conclure peut-être.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

3935

Oui, oui. Bien, on conclut. C'est la fin.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

3940

Qu'on ait le temps de vous questionner.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

3945

C'est d'accord. Bien, à cette heure, on aimerait conclure avec quatre thèmes qu'on aime bien aborder donc le premier, c'est la reconnaissance. On l'a vu un petit peu par rapport à toutes ces thématiques, on a l'impression qu'on en parle beaucoup, c'est vrai, sauf qu'on remarque aussi qu'à ces activités-là, ce sont souvent les mêmes personnes qui sont présentes et puis que le message ne passe pas forcément.

3950

Donc, effectivement, ce serait de faire une campagne de sensibilisation qui serait peut-être beaucoup plus imposante à l'aide de vidéo comme on a déjà pu l'entendre aussi et puis bien par les médias, tout simplement.

3955

La deuxième après ça, ce serait de s'engager effectivement à avoir des actions concrètes qui vont se river à ça, c'est déjà le premier pas déjà suite à cette consultation.

3960

La transparence, c'est quelque chose qui a été beaucoup, beaucoup, pointée du doigt. Donc, ça pourrait être le cas aussi ici, on aimerait bien être au courant des avancées de la suite, comment se passera justement la suite du processus.

Et puis, là, l'imputabilité c'est notre dernier mot pour conclure. Parce qu'on a cette tendance à ne pas se responsabiliser justement en tant qu'individu à faire des changements concrets.

3965 Donc, ça on aimerait aussi que les organismes puissent enfin reconnaître que le travail d'inclusion bien c'est un travail justement, c'est pas juste un mot, c'est un verbe d'action. Et puis, qu'il n'y a pas de ligne d'arrivée. On va le commencer, mais c'est un processus qui de toute façon va durer pour que tout le monde se sentent appartenir pleinement à la société québécoise dans les arts et dans la culture, en tout cas.

3970 Voilà ça sera tout pour conclure.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

3975 Merci beaucoup. C'est touffu et c'est rien, parce que ça, ça l'était encore plus, mais c'est intéressant au fond d'être mise au courant du travail qui a été fait dans cette activité contributive du 9 septembre.

3980 Moi, je vais pointer une seule chose. Vous parlez à quelques reprises de transparence et vous appelez à plus de transparence, notamment, dans les processus de sélection. Je voudrais savoir qu'est-ce qui cloche, selon vous, actuellement et comment on peut faire mieux?

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

3985 C'est, par exemple, juste d'expliquer, vous l'avez sur certains sites, c'est par exemple le processus de recrutement pour... il est vraiment détaillé sur certains de vos sites. En tout cas, sur le site de la Ville, il est détaillé comment se passe une entrevue de A à Z.

3990 C'est vraiment très, très, détaillé, ça pourrait être la même chose pour les appels puisque, même concernant la façon de faire des dossiers pour des artistes qui viennent d'arriver, qui seraient immigrants.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

Pour des appels de candidatures.

3995

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

Oui.

4000

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

Pour des programmations dans la maison de la culture. Hum, hum.

4005

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

Ça n'existe pas donc ça pourrait être totalement détaillé sur les sites parce que, en fait, il y a une seule personne quasiment en charge de la programmation.

4010

M. JÉRÔME PRUNEAU :

Dans les maisons de la culture, pardon, dans les maisons de la culture, aujourd'hui, il y a les artistes doivent déposer un dossier sur le site Accès culture, pour savoir si ce dossier, enfin, si ce spectacle est admissible à une maison de la culture, mais, ensuite, à partir de là, il reçoit un courriel qui dit bien oui c'est admissible, mais à partir de là, c'est à lui de se débrouiller à faire en sorte que son spectacle arrive dans une maison de la culture.

4015

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

O.K.

4020

M. JÉRÔME PRUNEAU :

4025 Donc il y a un agent culturel par maison de la culture qui décide seul de sa programmation tous les ans. Il y a 24 maisons de la culture à Montréal et, donc, ce sont des programmations qui sont liées à une et une seule personne qui décide et qui n'a pas obligation d'aller chercher dans le bassin de ce qui est reçu à Accès culture.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4030 Ou des citoyens.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

4035 Ou des citoyens. Donc, la question c'était comment on forme des comités beaucoup plus consultatifs, comment on fait des appels à programmation et c'est, en ce sens-là, où là, ça manque de transparence.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

4040 O.K. Je comprends.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4045 Puis comment même on partage le pouvoir justement pour qu'il n'y est pas une personne qui décide de la programmation sachant que même dans la façon de voir, de voir les arts, on a une notion artistique qui, au final, est ethnocentrique aussi, on va avoir une seule vision qui va décider qu'est-ce qui est art et qu'est-ce qui ne l'est pas.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

4050 Oui. Maryse.

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

4055 Écoutez, lorsque j'ai lu votre rapport, j'avais des questions. Je pense qu'il y a des choses auxquelles vous avez répondu, mais ça parle, en particulier, de la représentation et du risque d'instrumentalisation.

4060 On connaît le problème de sous-représentation et vous ajoutez à cela : « S'ajoute les risques d'instrumentalisation des personnes racisées de la présence peut devenir un moyen de répondre de façon superficielle aux cibles de représentativité sans qu'un changement profond ne s'opère » et en écho vous avez aussi au niveau de la recommandation « que la Ville de Montréal adopte une charte éthique et déontologique pour contrer la sous-représentation et les fausses représentations des personnes des communautés racisées. »

4065 Je vais m'attarder à la recommandation. Et j'ai deux questions sur cette recommandation. J'ai été surprise parce que c'est inhabituel qu'on parle de charte éthique et déontologique et, non pas, de programmes avec des quotas ou des cibles et des indicateurs de suivi, des indicateurs d'impact, donc, je pense, que ce n'est pas pour rien que vous avez parlé de charte éthique et
4070 déontologique. Et j'ai eu l'impression que mon passé d'ancienne enquêtrice revenait, en disant, mais qu'est-ce que ça cache.

Et, ensuite, quand vous avez parlé des fausses représentations des personnes, je crois que vous l'avez expliqué tout à l'heure, mais je voudrais quand même que vous clarifiez ça.
4075 Pourquoi une charte éthique et déontologique plutôt qu'un instrument strictement opérationnel et, ensuite, à quoi vous faites allusion quand vous parlez de fausse représentation actuelle, j'imagine.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4080 Actuellement, c'est vraiment l'idée, à supposer qu'on aurait des quotas, voilà de deux personnes, je ne sais pas, je dis n'importe quoi.

De deux personnes par organisme et puis une fois qu'on a ces deux personnes, on les traite tout aussi mal, ça ne se passe pas forcément bien.

4085 **MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :**

O.K.

4090 **MME ÉVANNE SOUCHETTE :**

Et puis, elles n'ont aucun moyen justement de se défendre et, à ce moment, les quotas peuvent se plaindre puisqu'elles ont un travail en plus, donc voit pas pourquoi elles se plaignent et en fait, l'idée de charte éthique, le mot est important pour nous, parce que c'est vraiment dans l'idée de formaliser des processus qui pourraient rester.

4095

Pour nous, les quotas, c'est vraiment plus l'instrument que l'objectif final, donc c'est comme l'idée de politique d'inclusion, c'est d'avoir un document qui, à la fois, va énoncer, va montrer un peu les valeurs de l'organisme, mais en même temps, justement, pouvoir servir de recours aussi à des personnes qui sont à l'intérieur en disant : O.K., ça, c'est marqué et vous le faites pas, c'est pas comme ça que vous allez agir avec moi.

4100

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

En, fait, c'est pour répondre à une préoccupation d'une inclusion Brielle.

4105

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

C'est ça.

4110 **MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :**

Et non pas superficielle, au-delà des chiffres, l'accompagnement éventuel à l'intérieur de l'organisation, c'est-à-dire les milieux culturels.

4115 **MME ÉVANNE SOUCHETTE :**

C'est ça.

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

4120

C'est bien ça.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

4125

Et la fausse représentation.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4130

La fausse représentation pour nous ça doit s'accompagner aussi d'une – ça va avec les campagnes de sensibilisation, en fait, c'est parce que ça va aussi avec la recherche. Je veux dire, il y a des personnes aussi qui ont des écrits qui ne sont pas diversifiés et puis qui font des choses qui sont très, très bien faites.

4135

Si je prends le cas de, je ne sais pas si vous avez eu l'occasion d'aller au Musée des Beaux-Arts, l'exposition sur les momies, en ce moment, et Ubisoft qui a créé un jeu vidéo justement sur ça. Il est très, très, bien documenté. Je ne sais pas si l'équipe était diversifiée, mais, en tout cas, il est très, très, bien documenté. Et, ça, ça pourrait être un travail qui pourrait être beaucoup plus pointu.

4140

M. JÉRÔME PRUNEAU :

Mais encore la fausse représentation.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

4145

Représentation.

MME ÉVANNE SOUCHETTE

4150 Bien en fait, ça va avec les stéréotypes selon moi, la fausse représentation c'est la représentation stéréotypée, la représentation clichée qu'on va retrouver dans les médias, qu'on va retrouver parfois.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

4155 O.K.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4160 Ça, ce sont les caricatures qui reviennent systématiquement.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

4165 Et souvent négative, rarement positive.

4170 Si on regarde certaines études aux États-Unis, montraient que depuis l'après-guerre, la représentation dans le processus hollywoodien des personnages arabes, de type arabe ou musulman et surtout depuis 2001, sont systématiquement négatives. Il y a pas une représentation positive à Hollywood depuis 2001, d'un personnage arabe.

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

4175 Ce qui serait l'évolution, je sais. Mais je veux dire comme il y a quelques années, au milieu du siècle dernier, le parler petit nègre, lorsqu'on avait un noir même s'il pouvait s'exprimer de façon, d'accord.

Habib.

M. HABIB EL-HAGE, COMMISSAIRE :

4180

Merci. J'ai bien aimé votre présentation. J'ai quelques questions, peut-être des clarifications plutôt.

4185

On parlait de quota, au Québec, on utilise d'autres terminologies, par exemple, on parle d'accès à l'égalité, compétence comparable, mesures de redressement, correction, on parle de taux de disponibilité, justement en lien avec le taux de disponibilité, lorsque vous parlez d'une banque, c'est pour dire qu'il y a quand même des artistes qui sont disponibles ici. Est-ce que je me trompe?

4190

Et ce que vous dites par quota, c'est justement ces questions-là, c'est-à-dire, la question du programme d'accès à l'égalité, c'est dans ce sens-là?

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4195

C'est exactement ça et puis ça rejoint aussi le fait que, bien, pas juste par rapport à notre organisation, on a quatre cent quatre-vingt-huit (488) membres, on sait que cette excuse qui revient systématiquement, qu'il n'y a pas d'artiste, est fausse.

4200

Donc, peut-être que justement s'il y avait une sorte de banque.

M. HABIB EL-HAGE, COMMISSAIRE :

Ah! O.K.

4205

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

Quelque chose d'accessible, ça pourrait régler ce problème, mais ça répond...

M. HABIB EL-HAGE, COMMISSAIRE :

4210

Ce qui m'amène à ma deuxième question. Lorsque vous parlez de reconnaissance, au Québec aussi, il y a tout un monstre, la reconnaissance des compétences, mais c'est pas de ça que vous parlez. C'est pas ça, c'est de reconnaître l'artiste en tant qu'artiste.

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4215

C'est ça, reconnaître déjà l'artiste en tant qu'artiste, reconnaître son art comme étant art aussi, parce que bien la plupart repartent à zéro ou ont totalement changé de métier en fait.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

4220

Mais reconnaissance aussi des problématiques profondes des enjeux qui sont ici c'est que nommer la question du racisme systémique dans les arts et la culture, par exemple, ça part d'une reconnaissance tant qu'on ne nomme pas, on peut pas avancer d'un pas, on est dans le déni, donc, on peut pas mettre en place des actions.

4225

Donc nous, on souhaiterait par exemple que dans certaines institutions, il y ait une reconnaissance affichée de ces questions-là pour avancer sur ces questions-là. Donc, c'est aussi dans ce sens-là la reconnaissance.

4230

M. HABIB EL-SAGE, COMMISSAIRE :

Oui, je reviens encore sur la question de la reconnaissance des acquis de compétence, par exemple, dans beaucoup de domaines, les ingénieurs, ou des infirmières, on fait cette espèce de reconnaître les compétences donc une équivalence, si vous voulez, ça peut être ça, mais c'est vraiment moduler avec un diplôme autre, est-ce que ça existe dans le monde des arts?

4235

MME ÉVANNE SOUCHETTE :

4240 Pas vraiment, bien ça va se voir avec peut-être l'expérience, mais il y a aussi cette, je pense, que ça se peut aussi par rapport à cette fausse croyance en fait que le milieu des arts et de la culture est beaucoup plus ouvert.

4245 Mais donc il y a pas de processus, en fait, justement, d'équivalence qui serait très, très, clair, en tout cas, concernant certaines définitions, ça se joue à l'expérience sauf que, là, encore, on a des différences expériences qui sont pas prises en compte.

4250 Si, dans je ne sais pas, moi, s'il y a quelqu'un qui expose, je sais pas moi, il vient d'Iran et puis il expose dans les ambassades pour lui, ça sera le summum de la reconnaissance. Il va arriver ici puis, je ne le sais pas, il montre ces expériences-là, ça vaut rien.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

4255 Ce sont des CV, il y a aucune mécanique donc aucun Conseil des arts aujourd'hui qui fait ce travail de reconnaissance de l'expérience et des diplômes.

M. HABIB EL-HAGE, COMMISSAIRE :

4260 O.K.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

4265 Certains pays, je prends l'exemple du Brésil, n'a pas d'École Nationale de théâtre. Mais pour être comédien, il faut quand même faire cinq ans d'université à temps plein. Donc, il y a quand même un niveau, mais on ne va pas reconnaître éventuellement un Brésilien parce que, Ah! Oui, mais ici c'est une école de théâtre, donc t'as pas fait d'école de théâtre, alors c'est pas le même diplôme, alors t'es moins bon.

4270 Donc, ce processus-là est donc c'est au niveau à la fois des diplômes et ensuite des expériences comme le dit Évanne, dépendamment des lieux, la reconnaissance va pas être du

tout de la même façon. C'est vrai que dans les sphères du Moyen-Orient, par exemple, la reconnaissance d'un artiste visuel qui va exposer dans une ambassade ou, en fait, dans le milieu politique, va avoir une très haute notoriété; ici, s'il arrive avec un CV qu'il a dix-huit (18) expositions dans les ambassades, ce qui va être le summum chez lui, ici, ça vaut rien, zéro.

4275

Donc, à partir de là, son CV il est, pour avoir participé à des commissions, ou avoir été dans des jurys, j'ai vu des CV qui disparaissent comme ça au fil et à mesure de la discussion parce que, bien oui, mais on connaît pas ce qui se passe là-bas. Finalement, cette galerie, on sait pas ce que ça vaut, alors on va regarder tout de suite qu'est-ce qu'il a fait ici. Comme il vient d'arriver, qu'il a aucun réseau, il a rien fait ici, moralité, c'est un zéro, un CV qui vaut rien.

4280

M. HABIB EL-HAGE, COMMISSAIRE :

Ma question, j'arrive est-ce que ça mériterait d'avoir une reconnaissance des compétences là-dessus qui reconnaît bien du gouvernement, par les instances.

4285

M. JÉRÔME PRUNEAU :

Il y a déjà quatre (4) ans, dans un essai j'avais proposé que, à l'époque j'avais parlé de Conseil des arts et lettres du Québec, mais ça pourrait être transféré au Conseil des Arts de Montréal qu'il y ait, effectivement, une instance qui avec des gens qui travaillent à temps plein là. Aujourd'hui avec internet, on peut très bien savoir si la galerie est X ou Y en Iran vaut quelque chose. On peut très bien savoir quelles sont les formations, et cetera.

4290

Donc, qu'il y ait des gens qui se penchent systématiquement sur cette question-là et qui attribuent à l'artiste un peu un guichet unique qui attribuerait à l'artiste, tout de suite, un statut professionnel, qu'ensuite avec ça, il pourrait aller dans son association professionnelle par discipline dire, j'ai été reconnu au niveau du CAM ou du CALQ et donc je viens chercher ma reconnaissance en tant qu'artiste professionnel.

4295

4300

Aujourd'hui, les artistes doivent aller se présenter dans les associations professionnelles et sont, pour la plupart du temps, comme on vient de le dire, bien se retrouvent stagiaires et doivent passer des années à essayer d'être membre actif parce qu'ils n'ont pas ce qu'il faut ici pour être membre actif.

4305

Donc, ça leur prend un temps fou avant l'Union des artistes, il fallait trente (30) crédits pour être membre actif. Ça pouvait prendre sept (7), huit (8), neuf (9) ans pour un artiste immigrant alors que ça prend un an et demi pour un jeune qui sort d'une école ici. La même chose en art visuel, même chose dans plein de disciplines.

4310

Donc, il y a aucune instance qui fait ce travail de reconnaissance.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

4315

Ça va bien?

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

4320

Ah! C'était moi.

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

4325

Ma coprésidente se paie ma tête parfois, avec beaucoup de gentillesse pour me dire, c'est toi qui animes et tu les remercies. Merci beaucoup à vous deux.

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

4330

Ce qui ne m'empêche pas de vous remercier non plus. Alors bonne fin d'après-midi.

M. JÉRÔME PRUNEAU :

Merci.

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

4335

Et j'invite immédiatement madame Xixi Li à se présenter pour nous parler au nom du Service à la famille Chinoise.

Bienvenue, Madame Li.

4340

**MME XIXI LI,
SERVICE À LA FAMILLE CHNOISE :**

Bonjour.

4345

MME MARYSE ALCINDOR, COPRÉSIDENTE :

Bonjour.

4350

MME ARIANE ÉMOND, COPRÉSIDENTE :

Est-ce que vous avez, vous avez un PowerPoint?

MME XIXI LI :

4355

Oui. Et j'ai déjà donné à l'entrée, mais ça dérange pas, je peux utiliser mes papiers.

Bonjour, mon nom est Xixi Li, je suis la directrice de Service à la famille chinoise du Grand Montréal. C'est un grand honneur pour le Service à la famille chinoise d'accepter de participer à la consultation, donc afin de faire une présentation sur les enjeux de la communauté chinoise à Montréal.

4360