

Discrimination raciale et systémique dans les compétences de la ville

Présentation pour la consultation publique le 11 novembre 2019

Bonjour, mon nom est Anuradha Dugal, je suis directrice des initiatives communautaires et politiques à la fondation canadienne des femmes.

La Fondation canadienne des femmes est la fondation publique consacrée au mieux-être des femmes et des filles au Canada, l'une des dix plus grandes organisations de femmes au monde et un chef de file du mouvement pour l'égalité des genres au Canada.

La Fondation canadienne des femmes compte des dizaines d'années d'expérience en matière de lutte contre la discrimination et la violence faite aux femmes et aux filles. En soutenant un grand nombre de programmes communautaires, nous renforçons la capacité des femmes et des filles à sortir de la pauvreté, échapper à la violence, prendre confiance et accéder à des rôles de leadership. Depuis notre fondation en 1991, nous avons recueilli plus de 90 millions de dollars et subventionné plus de 1 900 programmes au service des femmes et des filles partout au pays.

Mes remarques aujourd'hui reflètent les connaissances acquises par la Fondation dans le cadre de ses activités, y compris les apprentissages relatifs aux effets différenciés des politiques, des dispositions législatives et des programmes gouvernementaux sur les femmes et les filles lorsqu'elles cherchent à faire valoir leurs pleins droits politiques, économiques, sociaux et culturels.

Comme beaucoup de groupes féministes, la Fondation adopte l'approche intersectionnelle pour considérer comment différentes femmes sont affectées par la discrimination à cause de leurs identités inter-croisées, et votre consultation elle-même, se base sur discrimination raciale et systémique. L'effet d'oppressions croisées, comme genre, statut social ou économique, race, situation d'handicap, âge, statut d'immigration, statut d'identité autochtone, sexualité etc... leur rendent particulièrement vulnérables de faire face à des discriminations systémiques.

Je suis intéressée particulièrement à lier les constats que je vous propose en lien avec les responsabilités de la ville telles que :

- Comme propriétaire des logements sociaux
- Comme bailleur de fonds ou prestataire de services communautaires
- Comme décideur concernant la prestation des services comme la police
- Comme employeur

Pour explorer les mandats de la ville mentionnés ci-haut (logements sociaux / services communautaires / service de police / employeur), je vais focuser mes remarques sur

trois situations spécifiques où les femmes vivent de la discrimination et du racisme systémiques.

- 1) les femmes autochtones et l'itinérance et le logement.
- 2) le logement social et le transport collectif et les femmes en situation d'handicap.
- 3) les femmes immigrantes, racisées, autochtones et en situation d'handicap employées par la Ville de Montréal.

- 1) les femmes autochtones et l'itinérance et le logement.

Je cite un rapport de l'initiative canadienne sur la prévention des homicides familiaux, dans leur évaluation de risques pour les populations autochtones -

'Les femmes autochtones sont fortement marginalisées dans la société canadienne, comme en témoignage la probabilité accrue d'itinérance (en particulier dans les zones urbaines), de pauvreté, de mauvaise santé, de sous-emploi ou de chômage, de violence et d'incarcération.' (Allan & Smylie, 2005)

Les effets considérables et à long terme du colonialisme, des pensionnats, de discrimination systémique et de génocide sont les causes de cette situation actuelle.

Les femmes autochtones itinérantes à Montréal reçoivent des amendes pour flânages, pour avoir roulé en vélo sur le trottoir, avoir consommé de l'alcool en public ou avoir été en état d'ébriété sur la voie publique, pour être assises dans les couloirs du métro alors qu'on devrait être debout, ou avoir traversé la rue en dehors des intersections. Des infractions assez mineures, mais qui accumulent. Cette accumulation a d'autres effets négatifs - un mandat d'arrêt peut être lancé contre elle. Dans cette situation, une femme itinérante qui a été violentée dans la rue ou par un proche ne sentirait pas à l'aise de dénoncer les violences vécues pour peur d'être arrêtée. Le taux d'incarcération des femmes autochtones est 10 fois plus élevé que celui des adultes non-autochtones.

En plus, selon le témoignage d'une intervenante qui travaille à la Native Women's Shelter à Montréal, après une accumulation des interactions négatives entre elle et la police, elle aura peur ou des traumatismes qui pourront l'affecter, et également, l'empêcher de dénoncer les violences à la police. Alors, non seulement elle est subie à des harcèlements et des agressions de la part de la police sans recours, mais potentiellement de la part du public ou d'un proche aussi. Les statistiques démontrent que les femmes autochtones subissent un taux de victimisation violente au moins deux fois plus élevé que dans le reste de la population, mais avec ces constats (qu'elles ne dénoncent pas toute la violence dans leur vie) nous pouvons imaginer qu'en vérité, le taux est beaucoup plus haut.

Square Cabot est un lieu où nous pouvons voir très facilement une confrontation entre les besoins des groupes communautaires et les exigences de développement économique. Les femmes itinérantes du Square Cabot ont été déplacées par les réaménagements (condos et rénovations) sans avoir accès à plus de service - en vérité, un des Centres de jour les plus importants du quartier - Open Door - a été fermé, Plus récemment, l'initiative Résilience Montréal a été lancée par la Native Women's Shelter, un centre qui aidera directement les femmes itinérantes du quartier à avoir accès aux services nécessaires 24 heures par jour, 7 jours sur 7. La Ville de Montréal devrait soutenir cette intervention, tout en laissant l'organisme travailler d'une façon autonome. En plus, les agents communautaires de police devront recevoir de nouvelles directives concernant les femmes et personnes itinérantes dans cette zone pour réduire les infractions, pour travailler en partenariat avec les organismes communautaires, pour établir un climat de bienveillance.

Je cite l'appel d'action de la Commission de vérité et réconciliation # 40

'Nous demandons à tous les ordres du gouvernement de créer en collaboration avec les peuples autochtones, des programmes et les services suffisamment financés et faciles d'accès destinés expressément aux victimes autochtones...'

La Ville de Montréal devrait répondre à cet appel d'action.

2) Le transport collectif et les femmes en situation de handicap

Les recherches qui soutiennent cette partie de mon intervention ont été menées par DAWN - RAFH Canada - Réseau d'action des femmes handicapées : *Plus qu'une note de bas de page, Rapport de recherche sur les femmes et les filles en situation de handicap au Canada.*

'Les femmes en situation de handicap se trouvent dans une situation unique, en ce sens qu'elles font face à de la discrimination parce qu'elles vivent dans une société dominée par les hommes, en même temps qu'elles sont opprimées parce qu'elles affichent un handicap dans une société prévue pour répondre aux besoins des personnes qui ne sont pas en situation de handicap.'

Pour cette intervention, j'inclus toute sorte de situation de handicap - physique, intellectuelle, maladies épisodiques et aussi les séquelles des traumatismes crâniens, et je veux souligner que les femmes en situation de handicap ont besoin de ressources différentes, selon leur situation, mais en gros, nous pouvons constater qu'elles partagent certaines discriminations systémiques en ce qui a trait du logement et du transport collectif.

Premièrement, l'exclusion sociale vécue par les femmes en situation de handicap se transforme en marginalisation et inégalité pour les femmes. Cette exclusion peut prendre la forme d'obstacles à la participation à la vie citoyenne, de barrières à leur participation aux activités sociales et culturelles, et d'exclusion économique. Cette

exclusion sociale peut avoir des répercussions grave sur les femmes en situation d'handicap et elle est un important déterminant de la santé.

Parmi les femmes en situation de handicap âgées de 15 ans ou plus, une sur cinq (21,2 %) utilise régulièrement les transports publics, et les femmes en situation de handicap sont plus susceptibles que les hommes d'utiliser les transports publics.

Le transport joue un rôle clé lorsqu'il s'agit de favoriser les possibilités d'inclusion sociale et économique et d'autonomie, mais les obstacles en matière de transport persistent pour les femmes et les filles en situation de handicap.

Des données récentes à l'échelle nationale confirment les difficultés empêchant les femmes à participer pleinement à la vie citoyenne,

'car 46,1 % des femmes en situation de handicap grave ou très grave signalent des difficultés lorsqu'il s'agit d'utiliser les transports publics ou un transport spécialisé. Les problèmes qui se présentent le plus souvent aux femmes en situation de handicap comprennent la difficulté d'entrer dans un véhicule ou d'en sortir (51 %); l'aggravation de l'état de santé après une sortie (47,6 %); l'entassement des usagers dans les transports en commun (29,2 %); la difficulté de se rendre aux arrêts des services de transport en commun ou de les repérer (28,1 %).'

Dans ces circonstances, et compte tenu de la dépendance des femmes en situation de handicap envers les transports publics, il est impératif que les décideurs examinent le transport dans une perspective holistique et genrée.

Au Canada, 46 % des femmes qui signalent avoir connu l'itinérance ont aussi un handicap. Il faut que la Ville de Montréal assure que femmes en situation de handicap aient accès à des logements accessible, surs et abordables, c'est-à-dire, que les logements sociaux gérés par la Ville contiennent un pourcentage minimum d'unités adaptés aux divers besoins de femmes en situation de handicap. Présentement, les statistiques révèlent qu'entre 15% et 25% des femmes vivent une situation de handicap.

Plusieurs rapports démontrent que mêmes si les logements existent pour les femmes en situation de handicap, leur besoins spécifiques sont peu documentés. L'accès à un logement adapté et abordable varie selon la collectivité, et les obstacles peuvent s'aggraver selon d'autres facteurs comme la pauvreté, la disponibilité de soutien, et la disponibilité. En outre, la recherche dans ce domaine se limite souvent à des groupes particuliers, mais il est clair qu'il faut adopter une perspective intersectionnelle et que les besoins des femmes et des filles en situation de handicap ne peuvent être pleinement saisis si on les considère seulement comme un groupe monolithique.

3) Les femmes immigrantes, racisées, autochtones employées par la Ville.

La plupart des remarques pour cette partie de mon intervention viennent des expériences décrites dans plusieurs textes, entre autres, le rapport de Diversity Leads, The Equity Myth, Decolonizing Wealth et des rapports de l'Association of Fundraising Professionals Canada.

Il est reconnu qu'un leadership divers amène à une organisation plus capable de combler les besoins d'une communauté ou d'une société diverse, sur le plan local et global. En plus, le leadership divers promeut l'innovation, incite l'engagement et encourage la performance des employés.

Il est clair que le racisme et la discrimination systémiques continuent de figurer à l'intérieure des instances de la Ville de Montréal. Souvent nommé 'insidieuse' ou 'inconsciente', la discrimination vécue par les personnes marginalisées est révélée par le taux minime de ces personnes en fonction. Même si les femmes occupent 40% des positions cadres de la Ville et les arrondissements, seulement 7.6% des cadres sont issues d'une minorité visible. À Montreal, plus que 20% de la population est d'une minorité visible. Mais concernant les femmes des minorités visibles, en 2015, seulement 2% occupaient des postes de leadership à Montreal.

Souvent, les analystes de cette réalité parlent d'un 'leaky pipeline' ou un tuyau percé - c'est-à-dire que même si nous essayons d'embaucher de plus en plus de femmes et des femmes de diverses origines, nous n'arrivons pas un leadership très divers parce que nous en perdons tellement de potentiel au cours des années à cause des discriminations systémiques à l'intérieure de nos lieux de travail.

Premièrement, les femmes racisées sont moins souvent embauchées, parce qu'elles sont jugées moins capables ou attirantes comme employées à cause de leur tenue vestimentaire, leur accent, ou leur expérience de travail. Si elles sont embauchées, elles font face à des environnements de travail soit inhospitaliers ou même toxiques, et elles quittent cette poste rapidement. Si elles continuent, elles sont moins souvent vues comme candidates pour la promotion, elles ont moins accès à du mentorat des personnes comme elles, elles vivent des micro-agressions, et si elles nomment leurs expériences des discriminations ou du racisme, elles sont souvent jugées comme manquant de l'esprit d'équipe.

La Ville doit premièrement vérifier les chiffres des personnes qui postulent, qui sont engagées, qui sont retenues et qui reçoivent les promotions à l'intérieure de la Ville. Comme un employeur important sur le territoire, la Ville peut avoir une influence significative à cet égard, à promouvoir les capacités des diverses populations.

Pour l'environnement de travail, les employés de la Ville devront recevoir des formations obligatoires sur la discrimination et le racisme, et l'humilité culturelle qui aideront à comprendre les biais inconscients. Les départements de ressources

humaines devront examiner les obstacles aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal.

En plus, il serait souhaitable de se fixer des taux minimales dans l'embauche, la rétention et la promotion des femmes dans toute leur diversité. Et finalement, l'équité salariale et la transparence sont essentiels pour assurer un lieu de travail égalitaire et juste.

Merci de votre écoute.

Références

Articles :

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1351188/autochtones-sans-abri-inuit-nakuset-resilience-montreal>

<https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1113666/plus-ressources-necessaires-eviter-judiciarisation-itinerants-montreal-putulik-annie-pdq12-spvm-projet-iskweu-foyer-femmes-autochtones-nakuset>

Rapports :

https://www.dawncanada.net/media/uploads/page_data/page-64/rapport_de_recherche_plus_qu'une_note_de_bas_de_page.pdf

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/HABITATION_FR/MEDIA/DOCUMENTS/INVENTAIRE_LOGEMENTS_ACCESSIBLES_JUIL2016.PDF

<https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/Diversity%20Leads%202015%20Report.pdf>

<http://www.afpinclusivegiving.ca/wp-content/uploads/2019/03/Khalil-Guliwala-Final-Project.pdf>

Livres:

The Equity Myth by Francis Henry, Enakshi Dua, Carl E. James, Audrey Kobayashi, Peter Li, Howard Ramos and Malinda S. Smith.

Decolonizing Wealth by Edgar Villanueva