



**Mémoire de la Conférence régionale des élus de Montréal
dans le cadre de la consultation :**

***Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et
la discrimination***

Le 30 août 2006

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	2
INTRODUCTION.....	3
L'ÎLE DE MONTRÉAL.....	3
<i>Les actions de la CRÉ de Montréal dans ces domaines</i>	<i>5</i>
PRINCIPES DIRECTEURS ET ORIENTATIONS	7
LES ORIENTATIONS	7
<i>Orientation 1 : Coordonner les efforts</i>	<i>7</i>
<i>Orientation 2 : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination.....</i>	<i>8</i>
<i>Orientation 3 : Renouveler nos pratiques et nos institutions</i>	<i>9</i>
RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES DU FORUM JEUNESSE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL	13
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES.....	15
CONCLUSION	19

INTRODUCTION

Définie dans la loi 34 (Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche) comme l'interlocuteur privilégié du gouvernement en matière de développement régional, la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ) favorise la concertation des partenaires de la région et formule, selon le cas, des avis sur le développement de la région. C'est avec un grand intérêt que la CRÉ de Montréal et le Forum jeunesse de l'île de Montréal (FJÎM) ont accueilli l'invitation de la ministre, madame Lise Thériault, à participer aux consultations qui se déroulent actuellement concernant l'élaboration d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination.

L'île de Montréal

La CRÉ de Montréal porte une attention particulière aux questions de l'immigration, de l'intégration et des relations interculturelles. Cet intérêt est tributaire de la position historique de l'Île comme terre d'accueil pour les immigrantes et immigrants au Québec. L'île de Montréal est, entre autres, reconnue en tant que lieu de résidence de la vaste majorité des membres des communautés culturelles et des personnes issues de l'immigration au Québec. Selon le dernier recensement, 70 % des personnes nées à l'étranger et présentes au Québec habitaient dans la région de Montréal. Elles représentaient 28 % de la population totale de la région en 2001, soit 500 000 personnes sur un total de 1,8 million. La spécificité montréalaise par rapport à ces enjeux tient aussi de l'importance des personnes de minorités visibles (375 270 personnes). La proportion des personnes nées à l'étranger se déclarant membres d'une minorité visible est de 51 %. Ce sont les personnes des communautés noires qui constituent la minorité visible la plus importante (35 280 personnes)¹. Rajoutons à cela que 25 % (124 915) de la population immigrée de Montréal déclare être de religion autre que catholique et protestante².

Plus de 120 communautés culturelles vivent à Montréal. Les principaux lieux de naissance de la population immigrée sont dans l'ordre : l'Europe (37 %), l'Asie (29,5 %), l'Amérique (21 %) et l'Afrique (12,4 %). Cependant, les nouvelles vagues d'immigration viendront changer ce profil. Les immigrantes et immigrants admis de 2000 à 2004 et établis à Montréal en janvier 2006 proviennent de l'Asie (31,1 %), de l'Afrique (28,7 %), de l'Europe (22,5 %) et de l'Amérique (17,4 %). Le rapprochement interculturel, évoqué dans le document de travail du Ministère, comme choix stratégique pour reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination, fait partie de la réalité quotidienne de la population montréalaise. La spécificité montréalaise doit aussi être soulignée du fait que Montréal compte sur l'immigration pour sa croissance démographique, et que l'immigration contribue à sa croissance économique mais aussi à sa richesse à tous les niveaux.

¹ MICC, Profil démographique de Montréal, document de travail, août 2005.

² Population née en dehors du pays, Statistique Canada, Recensement de 2001, compilation spéciale du MICC 2005-08-29.

La diversité culturelle, le nombre d'immigrantes et d'immigrants et les membres des communautés culturelles influencent la vie dans les quartiers, la vie scolaire pour les jeunes et leurs parents, les relations familiales, les activités culturelles et de loisirs, les services publics et privés ainsi que l'activité économique et le monde du travail. Cela représente une richesse importante pour le Québec et l'île de Montréal. Néanmoins, cette richesse n'est pas toujours reconnue et la diversité entraîne aussi des tensions et des difficultés par rapport à la cohabitation et à la gestion de la diversité.

L'accroissement de la diversité représente un défi d'adaptation pour toutes et tous, y compris les personnes immigrantes et les différents acteurs présents sur l'île de Montréal. Certains indicateurs économiques et sociaux soulignent que l'exclusion et la discrimination peuvent être, entre autres, fondées sur l'origine ethnique, la couleur de la peau, l'appartenance religieuse ou l'accent. Nous appuyons la Ville de Montréal qui, dans le cadre de sa Vision 2025, souhaite favoriser l'émergence d'une ville exempte de racisme et de discrimination. Il est souhaitable que les différents acteurs impliqués travaillent en ce sens. D'ailleurs, le Comité d'orientation en matière d'immigration de la CRÉ de Montréal a souligné dans sa vision pour l'île de Montréal que « des efforts particuliers sont destinés à l'élimination du racisme. »

Malgré les mesures mises en place pour contrer la discrimination et l'exclusion, il reste toutefois des problèmes importants au chapitre des droits de la personne, notamment dans les domaines de l'emploi et du logement. Plusieurs études démontrent que les personnes de minorités visibles sont confrontées à des difficultés persistantes dans ces domaines. Si le succès d'une intégration réussie relève certes de l'attitude de la personne immigrante et de sa préparation, elle relève aussi des moyens mis à sa disposition par la société d'accueil : infrastructures, logements abordables, services, soutien moral, etc.

Nous souhaitons insister sur le caractère réciproque que doit absolument prendre cette politique. Il ne s'agit pas de responsabiliser uniquement l'un ou l'autre groupe, mais bien de mettre en place des pistes d'action qui unissent les efforts des personnes concernées par la lutte à la discrimination et au racisme.

Par rapport aux personnes immigrantes, le processus d'intégration mis en place par la société d'accueil doit prévoir des actions qui favorisent l'apprentissage de la langue, des structures, des ressources, des institutions, des organismes et de leur fonctionnement, du monde du travail et des valeurs citoyennes qui font partie des consensus sociaux. Il faut multiplier les moyens pour rejoindre les personnes immigrantes et inclure les organismes de service aux nouveaux arrivants et arrivantes, les organismes des communautés culturelles, les services gouvernementaux et municipaux, les écoles, les associations diverses, les syndicats et les employeurs dans ces démarches. Il faut également assurer une meilleure compréhension des différences et des convergences auprès de ces acteurs de la société d'accueil et de la société en général.

En plus de ces moyens, des actions concrètes pourraient être mises en place afin de faire sentir aux personnes immigrantes, aux membres des communautés culturelles et aux personnes de minorités visibles qui sont installées ou choisissent de s'installer sur l'île de

Montréal, que leur contribution est reconnue et valorisée. En tant qu'organisme de concertation et de développement concerné par l'inclusion de tous les acteurs montréalais, la CRÉ de Montréal ne peut qu'appuyer la démarche gouvernementale visant l'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination et d'un plan d'action dans ce sens.

Les actions de la CRÉ de Montréal dans ces domaines

En août 2005, la CRÉ et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) ont signé une entente afin de favoriser la consultation et la concertation des partenaires régionaux autour de l'élaboration du *Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles*.

La CRÉ de Montréal a mis sur pied un comité d'orientation composé de dix-huit leaders montréalais provenant de la Ville de Montréal, des organismes communautaires au service des nouveaux arrivants et arrivantes et des organismes des communautés culturelles, des représentantes et représentants du milieu des affaires, des syndicats, de l'enseignement et de la recherche ainsi que des personnes possédant une grande expertise en matière d'immigration et des relations interculturelles.

Les travaux du Comité d'orientation ont débuté en octobre 2005 et se sont terminés en juin 2006. Le Comité a développé une vision commune, défini les principaux enjeux pour l'île de Montréal et proposé des pistes d'action et des projets structurants qui se trouvent dans le Plan d'action. Une consultation a eu lieu le 4 avril 2006 et a permis à plus de cent partenaires montréalais de bonifier ces travaux et de proposer des nouvelles pistes d'action. Le Comité d'orientation a intégré les problématiques et les pistes d'action manquantes puis a établi des priorités. Bon nombre des recommandations et des pistes d'action mises de l'avant dans le Plan d'action ont trait aux relations interculturelles et à la lutte contre le racisme et la discrimination. Les pistes d'action choisies ont pour objectif de favoriser la pleine intégration sociale, culturelle, citoyenne et politique des personnes immigrantes, des membres des communautés culturelles et des minorités visibles. Le Plan d'action a été entériné par le comité exécutif de la CRÉ et soumis à la ministre Lise Thériault. Il est donc opportun que la CRÉ présente un mémoire s'inspirant des préoccupations et solutions proposées par ce processus.

Parmi les défis soulignés dans le Plan d'action de la région de Montréal on retrouve :

- Favoriser des relations interculturelles plus harmonieuses en vue de faire échec à la discrimination raciale et ethnique sur l'île de Montréal;
- Proposer, avec la collaboration des partenaires du marché du travail, de nouvelles actions de sensibilisation auprès des employeurs faisant la promotion du capital humain et des compétences professionnelles des personnes immigrantes et des membres des minorités visibles;
- Favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes et la pleine participation des membres des communautés culturelles, dont les membres des minorités visibles;

- Favoriser l'intégration sociale, culturelle, citoyenne et politique des personnes immigrantes et membres des communautés culturelles.

Plusieurs comités de travail de la CRÉ de Montréal se préoccupent des questions concernant la discrimination, le racisme et les relations interculturelles, entre autres le Forum régional sur le développement social, le Comité Famille, le Comité Femmes — qui a d'ailleurs organisé une journée de réflexion et d'échanges sur la question de l'isolement des femmes immigrantes — et le comité Montréal, ville apprenante, de savoir et d'innovation qui développe un chantier « Ouverture aux citoyens du monde ». La CRÉ de Montréal a également intégré dans son Plan de développement quinquennal 2005-2010 les dimensions de l'immigration et des communautés culturelles.

Le Forum jeunesse de l'île de Montréal (FJÎM) a, pour sa part, été sollicité pour présenter un mémoire et a jugé bon d'intégrer ses réflexions à l'intérieur du mémoire de la CRÉ. La promotion de la place et de la participation des jeunes issus de l'immigration dans l'emploi et les lieux de décision fait partie des priorités d'action du Forum jeunesse.

Le FJÎM est une table de concertation créée en 2000 afin que les besoins des jeunes âgés de 12 à 30 ans soient pris en compte dans le développement social, économique et culturel de la région. Il coordonne des projets et défend les intérêts de ses membres, qui proviennent des milieux étudiant, socioéconomique et communautaire, des arts et de la culture ainsi que des sports et loisirs. À chaque année, ses 26 membres sont élus démocratiquement par plus de 150 déléguées et délégués lors de l'Événement régional jeunesse.

Le Forum jeunesse de l'île de Montréal considère que la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination doit s'adresser à tous les jeunes du Québec et ce, en tenant compte des spécificités régionales. Plus du quart des jeunes du Québec se retrouvent dans la région de Montréal et la quasi-totalité des jeunes Québécois et Québécoises issus de l'immigration s'installent, vivent, étudient et travaillent sur l'île de Montréal. De plus, les familles immigrées, mixtes ou formées de résidentes et résidents non permanents forment 48 % des familles ayant des enfants. Par conséquent, la réalité de la diversité ethnoculturelle et les défis qui l'accompagnent rappellent l'importance d'implanter des mesures adaptées aux spécificités régionales des jeunes.

Le FJÎM tient à rappeler que des efforts doivent être consentis afin de diminuer les obstacles institutionnels et sociaux à la pleine participation sociale et citoyenne des jeunes des diverses communautés culturelles. En tant que région d'accueil, l'île de Montréal doit bénéficier de mesures permettant d'assurer et de faciliter l'intégration de ces jeunes, de les orienter et de leur fournir les outils nécessaires à leur développement.

La CRÉ de Montréal et le Forum jeunesse de l'île de Montréal souhaitent faire part à la ministre de leurs réflexions et de leurs préoccupations suscitées par le document de travail *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*.

PRINCIPES DIRECTEURS ET ORIENTATIONS

Nous rejoignons le Ministère quant à l'idée que la reconnaissance du racisme et de la discrimination doit être au cœur de toute politique en ces domaines. La CRÉ appuie aussi les cinq principes directeurs identifiés dans le document de consultation, mais il nous semble que d'autres principes doivent être ajoutés à ceux-ci, principes qui sont incontournables à la mise en place d'une future politique québécoise :

- Cette politique doit s'inscrire dans une perspective de long terme et ainsi prévoir le soutien des activités de lutte contre la discrimination et le racisme de façon plus continue;
- Elle doit s'appuyer sur l'expertise acquise par les intervenantes et intervenants de milieux (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, organismes communautaires au service des personnes nouvellement arrivées, organismes des communautés culturelles, organismes de lutte contre le racisme, intervenantes et intervenants spécialisés des commissions scolaires, la Ville de Montréal par ses arrondissements, les organismes de sport et de loisir, etc.) qui côtoient quotidiennement les personnes discriminées;
- Elle requiert que les leaders de la société québécoise et montréalaise assument leur influence quant à cet enjeu et prennent publiquement la parole pour lutter contre la discrimination et le racisme.

Les orientations

Le Ministère identifie trois orientations principales pour lutter contre la discrimination et le racisme : coordonner les efforts, reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination et renouveler nos pratiques et nos institutions. Chacune de ces orientations est accompagnée de choix stratégiques qui ciblent plus concrètement les champs d'action dans lesquels des gestes devront être posés.

Dans le Plan d'action de la région de Montréal, la CRÉ et ses partenaires identifient aussi des axes d'action dont certains se rapportent à la question de la discrimination et une série de pistes d'action qui peuvent être mises en lien avec les orientations gouvernementales.

Orientation 1 : Coordonner les efforts

Dans un premier temps, soulignons qu'il nous semble effectivement important d'axer la politique sur la coordination des efforts de chacun. Une telle coordination ne peut se faire qu'à travers une valorisation de la diversité et une priorisation de ces questions de la part des différents acteurs de la société québécoise et montréalaise. C'est pour cette raison qu'il nous semble primordial, comme nous le soulignons plus tôt, d'inscrire le leadership incontournable de certains acteurs comme principe directeur d'une future politique.

Cette valorisation peut être entreprise de différents angles comme le souligne la piste d'action 4.1 du Plan d'action de la région de Montréal : élaboration et soutien à des

projets qui font la promotion de la diversité, vaste campagne de sensibilisation qui mettrait l'accent sur la région montréalaise, mise sur pied de programmes *continus* de sensibilisation s'adressant aux membres de la société, promotion des valeurs énoncées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, etc.

L'autre point qui semble essentiel à aborder dans le cadre de cette orientation est celui de l'intégration des actions gouvernementales. Il apparaît que la politique pourrait faire une plus large part à des actions concrètes qui iraient en ce sens. Il serait important d'inscrire la lutte à la discrimination et au racisme dans une approche globale des besoins de la personne. Cela peut s'accomplir en favorisant des liens plus étroits entre les différents domaines d'intervention : intégration en emploi, accès au logement, relations avec les services sociaux, les services de santé, le système d'éducation et avec les services gouvernementaux et les organismes de service et d'actions communautaires.

D'autre part, il nous semble que si la coordination des efforts est une priorité, il faudrait faire une place très importante aux intervenantes et intervenants du milieu et aux approches terrain dans l'élaboration de cette politique et surtout du plan d'action qui doit suivre. Ces personnes sont souvent les plus aptes à définir les liens manquants entre les différentes sphères d'activité.

Tel qu'identifié dans le processus de concertation et de consultation mené par la CRÉ de Montréal, il est impératif de soutenir à long terme et de consolider les actions et projets déjà menés sur le terrain, mais qui ne reçoivent actuellement qu'un soutien ponctuel. Ce n'est pas qu'avec des guides que nous pourrions consolider les pratiques gagnantes. On ne peut prétendre lutter contre le racisme et la discrimination sans mettre de vrais moyens et des ressources adéquates en jeu. L'éducation, l'accompagnement et la mobilisation de l'ensemble de la société sont des actions de longue haleine.

Orientation 2 : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

La deuxième orientation mise de l'avant par le document de consultation rejoint la préoccupation de nos partenaires quant à la nécessité d'identifier et de nommer le racisme et la discrimination.

En ce qui a trait à l'éducation, le Plan d'action de la région de Montréal met en évidence dans les pistes d'action 4.7 et 4.8 la nécessité de mettre sur pied des sessions de formation et d'échange sur les questions de relations interculturelles et d'accommodement raisonnable d'une part et, d'autre part, d'élaborer un programme de formation afin de sensibiliser les jeunes, dès le primaire, sur l'histoire de l'immigration, le civisme, l'apport des populations immigrantes et les relations interculturelles. Dans le même ordre d'idées, et en amont de cette dernière mesure, il semble aussi impératif de former le corps professoral aux relations interculturelles.

Une autre préoccupation que nous partageons avec le gouvernement est celle de la diffusion de l'information. Il nous semble important qu'une information juste soit disponible, mais aussi une information positive qui mette l'accent sur la richesse que

représentent l'immigration et les communautés culturelles pour le Québec et avec encore plus d'insistance pour la région montréalaise. Trop souvent cette richesse n'est présentée qu'en termes démographiques et économiques et pas suffisamment en termes culturels et humains.

Les campagnes de publicité peuvent aider à ce changement d'image mais doivent insister non seulement sur l'aspect positif de la diversité, mais aussi sur l'illégalité des comportements racistes et discriminatoires de façon à instaurer une attitude de tolérance zéro, particulièrement dans le logement et l'emploi.

Concernant l'inclusion des expressions culturelles, un large chemin reste à parcourir même si nous constatons des améliorations au cours des dernières années. Dans le cadre de notre piste d'action 4.1, nous avons mis de l'avant différentes idées qui pourraient être explorées en ce sens : faire, auprès des touristes, la promotion de la diversité culturelle montréalaise; consolider et créer au besoin des activités qui permettraient de faire découvrir les richesses de la diversité culturelle et le patrimoine des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles afin de sensibiliser la population à l'apport de l'immigration; mettre en valeur les événements publics existants. Il serait aussi opportun de favoriser l'adaptation des grandes institutions culturelles québécoises et montréalaises aux réalités du cosmopolitisme de notre région.

La question de la discrimination et des préjugés trouve souvent son expression concrète dans le problème criant du logement. Même si le document de consultation aborde cette question dans le cadre des rapprochements interculturels, il serait opportun qu'un choix stratégique particulier y soit dédié. Dans le cadre de la piste d'action 4.4, le Plan d'action de la région de Montréal proposait la création d'un chantier de travail sur les questions de logement pour les personnes immigrantes et les membres de minorités visibles. Ce chantier traiterait, entre autres, des questions d'accès au logement, du coût du logement ainsi que du mieux-vivre ensemble dans les habitations à loyer modique (HLM). Il serait important que ces différentes consultations mènent à des actions concrètes pour que les discriminations, trop souvent systématiques en matière de logement, diminuent. Dans le même domaine, de nouvelles ressources doivent être investies de façon à ce que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et les acteurs des milieux communautaires puissent mener à bien leur mission.

Orientation 3 : Renouveler nos pratiques et nos institutions

Comme troisième orientation, le document de consultation souligne que, malgré le fait qu'aucune de nos institutions puisse être considérée comme raciste, il faut néanmoins analyser, être critique et renouveler nos pratiques et nos institutions. Nous ne pouvons qu'appuyer cette volonté.

La question de l'accès à l'emploi est une partie importante du Plan d'action de la région de Montréal puisqu'elle forme à elle seule l'un de ses quatre axes. La recommandation principale du Plan d'action de la région de Montréal à ce sujet est de créer un Chantier sur l'emploi en étroite collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché

du travail de Montréal, sous l'égide de la Conférence régionale des élus de Montréal, afin de mettre en œuvre plusieurs pistes d'action ayant trait à l'intégration à l'emploi des personnes immigrantes, des communautés culturelles et des minorités visibles et aussi à contrer la discrimination et le racisme dans ce domaine. C'est par l'accès à l'emploi que nous pourrions lutter le plus efficacement pour l'intégration et contre le racisme et la discrimination.

Cela implique que, non seulement la CRÉ et ses partenaires identifient qu'il est important de sensibiliser les entreprises à la question de la diversité, mais aussi que des politiques d'encouragement aux grandes entreprises et aux syndicats pour l'application de programmes d'accès à l'égalité en emploi doivent être mises en place. Un bilan annuel pourrait être produit à cet effet par les grandes entreprises. De tels documents deviendraient des atouts importants face à la volonté du Ministère de détenir plus d'information quant à l'intégration et à la lutte à la discrimination. De plus, il nous semblerait opportun, tel que mentionné dans notre piste d'action 2.3, d'offrir des formations pour faciliter la préparation aux concours administrés dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité. La piste d'action 2.4, pour sa part, concerne la promotion d'une gestion proactive de la diversité comme élément intégré à la gestion, particulièrement pour les grands employeurs, pour qu'ils élaborent et appliquent des politiques et pratiques de gestion de la diversité. En effet, dans le cadre de ces propositions générales, le Plan d'action de la région de Montréal établit que la solidification des programmes d'accès à l'égalité en emploi des employeurs publics doit être une priorité et que cela peut être accompli en fixant des cibles obligatoires qui reflètent la diversité de la région et du Québec.

Il est par contre important de souligner le lien entre les questions de l'accès à l'emploi, du racisme et de la discrimination et celle de la pauvreté, question centrale pour bien saisir la situation des personnes issues des minorités visibles et de personnes immigrantes. Si en 1980, 29,3 % des personnes immigrantes dans la région de Montréal étaient en situation de pauvreté, en 2000 c'était 41 % d'entre elles³. Considérant que pour la population globale, cette proportion est de 29 %, cela démontre un fossé important. « Un nombre d'études récentes indiquent que l'expérience professionnelle acquise à l'étranger par les immigrants qui nous arrivent est de plus en plus négligée sur le marché du travail de notre pays. Plusieurs tirent la conclusion que le phénomène touche les immigrants des régions d'origine non traditionnelles, notamment de l'Europe orientale, de l'Asie et de l'Afrique⁴. »

Le lien entre emploi, pauvreté et immigration s'effectue principalement de deux façons. D'une part, la discrimination entraîne des attitudes réfractaires de la part de nombre d'employeurs, ce qui coupe des accès pour les personnes des minorités visibles. D'autre part, les nouveaux arrivants et arrivantes ont souvent du mal à s'intégrer dans leur domaine de compétences, que ce soit en raison d'un manque d'expérience dite

³ Document analytique, Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de recensement 1980 à 2000, Heisz et McLeod, p. 37 et 39.

⁴ Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles: Mise à jour 2005; Garnett Picot & Arthur Sweetman, juin 2005, p. 21-22

canadienne, de la discrimination ou des difficultés de reconnaissance des acquis et compétences. La question de la pauvreté ne peut pas être occultée d'une politique de lutte contre la discrimination puisqu'elle s'inscrit au cœur de la réalité des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles et qu'elle est partie intégrante du cercle vicieux qui alimente le racisme et la discrimination. Les liens doivent être faits avec la loi 112, Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et son Plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté. Il nous semble que des actions spécifiques doivent viser la pauvreté disproportionnée de ces populations.

La question de la pauvreté doit également être mise en lien avec celle du logement abordée plus tôt. Les conditions de précarité dans lesquelles vivent une grande proportion des personnes issues de l'immigration et des communautés culturelles les confinent trop souvent à des situations problématiques d'habitation qui alimentent le cercle vicieux des préjugés et de la discrimination. Il serait donc nécessaire que des ressources suffisantes soient investies pour développer le parc de logement social et abordable. De plus, les moyens doivent être mis en place pour assurer la salubrité du parc de logement privé.

Pour ce qui est de l'éducation, les mêmes pistes d'action que celles définies à l'orientation 1 peuvent être retenues, surtout celle suggérant que le corps professoral soit formé aux relations interculturelles de façon à ce qu'il ne soit jamais une courroie de transmission pour les préjugés et les attitudes discriminatoires.

La CRÉ et ses partenaires, tout comme le Ministère, sont très sensibles à la nécessité d'améliorer les liens entre les communautés culturelles et le corps policiers. En ce sens, le combat contre le profilage racial, tel qu'indiqué dans la piste d'action 4.9 du Plan d'action de la région de Montréal, doit faire partie des priorités d'une future politique. La CRÉ fait aussi partie d'un comité de travail afin de faciliter la concertation des acteurs au sujet des interventions sur les gangs de rue, une question qui préoccupe plusieurs communautés culturelles et la société d'accueil. Nous travaillons avec le Service de police de la Ville de Montréal, la Direction du développement social de la Ville, le MICC, le ministère de la Sécurité publique et le FJÎM pour permettre une consolidation des actions.

Quant à la question des recours devant la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, nous partageons les inquiétudes du gouvernement par rapport au fait que les structures sont déjà chargées même si le nombre de recours devant les tribunaux est très peu élevé en regard de la population qui dit souffrir de discrimination. Il y a peut-être un lien entre ces deux problématiques puisque l'ampleur des délais peut décourager certaines personnes à porter plainte. Or, même si une révision du processus est bienvenue, il faudrait au minimum reconnaître le manque de ressources, pour ensuite agir à ce niveau. Des ressources plus nombreuses permettraient non seulement d'accélérer le processus, mais aussi de l'améliorer, entre autres en offrant l'accompagnement des personnes dans leurs démarches auprès de la Commission. Ces ressources permettraient la mise en chantier de campagnes publiques de plus grande envergure, telles que celles qui ont déjà existé au sujet de la discrimination dans le logement, fruit d'une collaboration entre la Commission et des organismes communautaires.

Finalement, soulignons que la question des femmes issues des communautés culturelles doit être posée avec plus d'insistance et que des choix stratégiques particuliers seraient opportuns. Le 4 octobre 2004, le Comité Femmes de la CRÉ de Montréal, en étroite collaboration avec le MICC, a tenu une journée de réflexion sur le thème « L'isolement des femmes immigrantes et des communautés culturelles : des causes et des solutions à partager ». Les femmes nous ont répété à maintes reprises qu'il est plus que temps d'agir. Cette problématique particulière qui se retrouve à la croisée de deux champs d'intérêt, la question des femmes et celle de la lutte à la discrimination, mérite une attention particulière.

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES DU FORUM JEUNESSE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

Le Forum jeunesse de l'île de Montréal adhère pleinement aux recommandations du mémoire de la Conférence régionale des élus de Montréal. De plus, le Forum jeunesse, ayant déjà mené des consultations sur les questions touchant à l'intégration des immigrantes et immigrants et des minorités, souhaite particulièrement mettre en exergue les propositions suivantes qui sont, selon lui, prioritaires dans la lutte contre la discrimination et le racisme.

À notre avis, il faut favoriser les liens entre les personnes issues de l'immigration et la société d'accueil. Pour ce faire, il est nécessaire de mettre en place des moyens de briser l'isolement des populations récemment immigrées pour éviter qu'elles se referment sur elles-mêmes, ce qui ne peut que favoriser la discrimination de part et d'autres. La mobilité doit être encouragée et cela peut-être fait grâce à des programmes de mentorat et à la création d'espaces d'échange.

Par ailleurs, dans un contexte où les écoles ne sont souvent pas représentatives de la diversité québécoise et en sachant à quel point le passage à l'école est déterminant dans la construction des repères identitaires, il est essentiel de trouver des moyens pour augmenter les échanges culturels chez les enfants et les adolescentes et adolescents québécois. Dans ce sens, le Forum jeunesse de l'île de Montréal propose de mettre en place un programme pour encourager les écoles et les commissions scolaires à organiser, sur une base régulière, des activités scolaires et parascolaires entre élèves de quartiers, de régions du Québec et de pays différents.

La question de la reconnaissance des acquis demeure au centre de l'intégration des populations immigrantes dans la société d'accueil. Malgré les avancées importantes qui ont eu lieu dans ce dossier, il est toujours aussi primordial que les différents intervenants et intervenantes se concertent pour accélérer et uniformiser ce processus et pour s'assurer que les mécanismes qui seront mis en place soient réellement efficaces et répondent de façon concrète aux besoins de ces populations.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, des pistes d'action concrètes peuvent être mises de l'avant. Nous suggérons par exemple d'améliorer les incitatifs, entre autres financiers, pour encourager l'embauche des personnes issues de l'immigration dans la fonction publique mais aussi dans les PME. De telles mesures permettraient d'agir très précisément sur la discrimination, souvent indirecte, que subissent les membres des communautés culturelles et les minorités visibles.

Nous partageons l'inquiétude de la CRÉ quant à l'urgence d'agir au plan de l'accès au logement. Il nous semble primordial de s'attaquer aux difficultés de logement que vivent les populations immigrantes et les minorités visibles en informant les personnes concernées de leurs droits et en facilitant l'intervention de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse dans les cas d'abus.

Finalement, afin de renouveler les pratiques des institutions pour les libérer le plus possible de toute discrimination potentielle, il nous semblerait important d'offrir des formations à l'interculturel qui s'adresseraient à l'ensemble du personnel de la fonction publique québécoise, des municipalités et des commissions scolaires qui œuvrent dans un milieu pluriethnique. Il serait aussi opportun d'insister pour que des modèles d'intégration soient accessibles aux personnes nouvellement arrivées, mais cela ne peut être possible que si les instances décisionnelles des organismes de la société civile sont incitées à être davantage représentatives de la diversité québécoise.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Dans le cadre du Plan d'action de la région de Montréal, la CRÉ et ses partenaires ont mis de l'avant dix pistes d'action pouvant être adressées aux instances concernées sous forme de recommandations. Quatre d'entre elles concernaient plus directement la lutte à la discrimination et au racisme.

La première de ces recommandations, plus générale, souligne qu'il doit être fait en sorte que ***le gouvernement du Québec traite les questions liées à l'immigration, à l'intégration et aux relations interculturelles comme un enjeu essentiel pour la société québécoise et la région de Montréal.*** Cette prise en compte favoriserait la reconnaissance de l'apport des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles. Nous saluons en ce sens les pas qui sont faits pour lutter contre la discrimination et le racisme mais rappelons que le leadership des acteurs économiques, sociaux et politiques les plus importants est essentiel pour assurer l'efficacité de ce processus. En ce sens, il est aussi nécessaire de faire une large place à la diversité des situations et tenir compte des capacités et des besoins particuliers des familles, des personnes âgées, des femmes, des personnes handicapées ainsi que des divers trajets migratoires. Nous en profitons aussi pour réitérer la spécificité montréalaise quant à ces questions. Les données démographiques énoncées en introduction démontrent jusqu'à quel point la question de la lutte au racisme et à la discrimination concerne principalement l'île de Montréal. La reconnaissance de cet état de fait est l'un des points de départ nécessaires à une politique efficace de lutte à la discrimination.

La deuxième recommandation vise à ***favoriser l'intégration des personnes immigrantes et la pleine participation des membres des communautés culturelles et des réfugiés, en encourageant le maillage entre l'emploi, le logement, les services sociaux et les services de santé, l'éducation, les services gouvernementaux et communautaires (approche globale des besoins de la personne).*** En ce sens, nous avons souligné l'importance d'assurer une meilleure intégration des actions gouvernementales et sommes satisfaits de constater que cette préoccupation est aussi évoquée dans le document de consultation. Il restera à trouver des pistes d'action concrètes pour y parvenir. Une plus grande place aux approches terrain ne pourrait qu'être bénéfique puisque les intervenantes et intervenants du milieu sont souvent les plus aptes à mettre en lumière les zones de recoupement entre les divers champs d'action gouvernementaux et communautaires. Il faut donc s'assurer de reconnaître, consolider et soutenir les différentes ressources, les groupes terrains et les réseaux offrant des services aux personnes immigrantes et aux membres des communautés culturelles.

La troisième recommandation porte sur le processus de plainte et souligne qu'il est impératif de ***revoir les processus de traitement des plaintes liées au racisme et à la discrimination afin qu'ils soient plus efficaces, mais aussi que l'on doit mieux accompagner les personnes qui portent plainte.*** De telles améliorations ne sont possibles qu'en augmentant des ressources.

La quatrième recommandation porte sur ***l'emploi et vise à assurer l'application des programmes d'accès à l'égalité des employeurs publics en fixant des cibles obligatoires.*** Comme nous l'avons souligné, les questions de l'emploi et de la discrimination ne peuvent pas s'inscrire en-dehors de leur lien avec celle de la pauvreté. Il serait intéressant que la politique fasse une place à cette problématique comme étant partie prenante de la lutte à la discrimination.

Ces quatre recommandations générales nous semblent dresser un portrait assez juste des questions qui préoccupent nos partenaires quant à la lutte à la discrimination et au racisme. Nous rajoutons à ces quatre recommandations générales qu'il est nécessaire, dans tous les domaines, d'***améliorer l'accompagnement des personnes immigrantes et des communautés culturelles ainsi que des divers milieux qui les accueillent et qu'un tel accompagnement ne peut être réalisé qu'avec la disponibilité des ressources nécessaires.*** Nous estimons aussi qu'il est essentiel d'organiser des sessions d'information et d'échanges, particulièrement dans la région montréalaise, afin de partager l'information sur les pratiques, les actions et les services existants, de répertorier les actions en cours et de consolider les pratiques gagnantes des multiples acteurs.

RÉSUMÉ DES PISTES D'ACTION

1. Valoriser l'apport économique, culturel et démographique de l'immigration et des communautés culturelles notamment :
 - En faisant la promotion, dans la vision et le discours des leaders montréalais, des élues et élus de toutes les municipalités de la région de la nécessité de l'immigration et des communautés culturelles au développement de la région;
 - En intégrant dans leur discours l'image de Montréal, métropole qui reflète la diversité internationale;
 - En élaborant et en soutenant des projets visant à promouvoir les relations civiques et le rapprochement interculturel, par exemple, une vaste campagne de sensibilisation nationale, tout en mettant l'accent sur la région montréalaise.
 - En faisant connaître les valeurs énoncées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, afin de favoriser le développement de liens sociaux harmonieux, de sentiment d'appartenance, d'égalité et de respect de la différence entre tous les citoyens et citoyennes;
 - En consolidant et en créant, au besoin, des activités qui permettraient de faire découvrir les richesses de la diversité culturelle et le patrimoine des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles afin de sensibiliser la population à l'apport de l'immigration et en profitant davantage des événements publics populaires existants;
 - En rendant visible la contribution de Montréalaises et Montréalais d'origines diverses dans les domaines d'excellence;
 - En ajustant les pratiques et la programmation des grandes institutions culturelles montréalaises aux réalités du cosmopolitisme de la région de Montréal;
 - En promouvant la compréhension des cultures et des réalités des Premières Nations comme faisant partie de la diversité culturelle et en intégrant l'histoire des Premières Nations dans l'information fournie aux immigrantes et immigrants à leur arrivée.
2. Mettre sur pied des sessions de formation et d'échange sur les questions de relations interculturelles, de l'accommodement raisonnable ainsi que sur les valeurs, droits et responsabilités des personnes immigrantes et de la société d'accueil. Impliquer des personnes nouvellement arrivées dans l'organisation de ces sessions. Viser les leaders, les employeurs et les administrations publiques par des approches spécifiques.
3. Élaborer un programme de formation afin de sensibiliser les jeunes, dès le primaire, sur l'histoire de l'immigration, le civisme, l'apport des immigrants et les relations interculturelles et former le corps professoral aux relations interculturelles.

4. Créer un chantier de travail sur les questions de logement pour les personnes immigrantes et les membres de minorités visibles. Ce chantier traitera, entre autres, des questions d'accès au logement et de discrimination dans le logement, des conditions et du coût du logement ainsi que du mieux-vivre ensemble dans les habitations à loyer modique (HLM).
5. Ajouter de nouveaux investissements afin de permettre à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et aux acteurs des milieux communautaires qu'ils puissent mener à bien leur mission.
6. Faire le lien entre les questions du racisme et de la discrimination et celle de la pauvreté. Prévoir des actions spécifiques visant la lutte contre la pauvreté disproportionnelle des personnes immigrantes, de certaines communautés et des minorités visibles. Allouer des ressources suffisantes pour développer le parc de logement abordable et mettre des mesures en place pour assurer la salubrité du parc de logement privé.
7. Créer un chantier sur l'emploi, en étroite collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal, sous l'égide de la Conférence régionale des élus de Montréal, pour assurer la coordination et la veille de la mise en place de certaines actions élaborées dans le *Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles*.
8. Encourager les grandes entreprises et les syndicats à appliquer les programmes d'accès à l'égalité en emploi et à produire un bilan annuel à cet effet. Organiser une campagne de sensibilisation pour la population et les personnes visées.
9. Offrir des formations pour faciliter la préparation aux concours administrés dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité.
10. Faire connaître les mesures pour l'intégration à l'emploi des populations immigrantes et des minorités visibles.
11. Valoriser, auprès des employeurs, les apports particuliers des travailleuses et travailleurs immigrants (langues, atouts, diversité culturelle) pour favoriser leur embauche et celle des membres des communautés culturelles. Promouvoir la gestion proactive de la diversité comme élément intégré à la gestion, surtout auprès des grands employeurs.
12. Consacrer plus de ressources à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et aux organismes oeuvrant sur les questions des droits des personnes afin de permettre non seulement d'accélérer le processus de la Commission, mais aussi de l'améliorer, entre autres en offrant l'accompagnement des personnes dans leurs démarches auprès de la Commission.

CONCLUSION

Pour conclure, notons que la CRÉ de Montréal salue l'initiative du gouvernement qui, par cette consultation, démontre son inquiétude face aux attitudes discriminatoires qui persistent dans notre société. Comme la grande majorité des personnes issues des communautés culturelles et de l'immigration ainsi que les membres des minorités visibles vivent sur l'île de Montréal, cette question nous tient particulièrement à cœur. Notre engagement dans l'élaboration du Plan d'action de la région de Montréal, nos démarches pour élaborer une deuxième entente spécifique visant sa réalisation, la place de cette question dans le Plan quinquennal de la CRÉ, notre leadership et notre rôle dans la concertation des acteurs montréalais dans ces domaines font de nous un partenaire privilégié du gouvernement sur cette question. Nous désirons, dans ce sens, vous offrir notre entière collaboration.