

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

VERS UN NOUVEAU RÔLE DE L'ÉTAT

**RAPPORT CONSOLIDÉ DES CINQ ATELIERS
DE LA CONSULTATION DU 15 SEPTEMBRE 2003**

**ORIENTATIONS ET PRATIQUES EN MATIÈRE
D'ACCUEIL, D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS
ET DE PLEINE PARTICIPATION DES QUÉBÉCOIS
DE TOUTES ORIGINES**

JANVIER 2004

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

RAPPORT CONSOLIDÉ DES CINQ ATELIERS **DE LA JOURNÉE DE CONSULTATION** DU 15 SEPTEMBRE 2003

VERS UN NOUVEAU RÔLE DE L'ÉTAT

*Orientations et pratiques
en matière d'accueil, d'intégration des immigrants
et de pleine participation des Québécois de toutes origines*

Comité de travail

Sophie Therrien, Louis-René Gagnon et Martine Jore

Liste des animateurs et rapporteurs des ateliers

Groupe A	Judy Gold et Janis-Marika Smith
Groupe B	Renée Bourque et Marie Bernarde Pères
Groupe C	Lorraine Mathews et Martin Savard
Groupe D	Guadaloupe Vento et Eve Rey
Groupe E	Robert Vyncke et Christiane Huot

INTRODUCTION

Le présent rapport réunit en un seul document les réflexions et les commentaires formulés dans les ateliers par les 130 participants présents lors la journée de consultation organisée par le Conseil des relations interculturelles, le 15 septembre 2003. Lors de cet événement, toutes les personnes présentes ont été invitées à se répartir pour toute la journée en cinq ateliers distincts où les mêmes thèmes leur étaient soumis. Dans chaque atelier, incluant celui qui s'est déroulé en anglais, un rapporteur a pris des notes sur tous les éléments susceptibles d'éclairer la situation actuelle afin de baliser l'intervention gouvernementale dans l'avenir.

Pour produire ce rapport condensé, le Conseil a choisi de présenter les interventions des participants selon le déroulement de la journée, en les regroupant par sujets de discussions. On trouvera ainsi dans un premier temps, les échanges du matin portant sur l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, puis ceux de l'après-midi concernant la pleine participation de tous les Québécois et la lutte contre le racisme. L'ordre des thèmes correspond à celui inscrit dans le cahier du participant.

Le Conseil ayant choisi de laisser s'exprimer la diversité des points de vue lors de cette journée, il peut arriver que certaines idées soient paradoxalement en contradiction ou en complémentarité dans un atelier ou l'autre. Selon le Conseil les textes ci-près reflètent la pensée des participants et les textes des rapporteurs d'ateliers à ce jour. À cet effet, Il est prévu sous peu une rencontre avec ces derniers et les animateurs afin de compléter ce document ainsi que celui présenté en annexe sur les faits saillants retenus par le Conseil

ATELIERS DU MATIN

1- Accueil et intégration

1.0) DES COFIS AUX CARREFOURS

1.1) Quel est votre point de vue sur les impacts de cette réorganisation ?

- La nouvelle structure n'a rien changé à la précédente : trop d'homogénéité dans le personnel en place et absence de représentativité des diverses composantes de la société. Il y a eu une diminution de l'investissement du MRCI dans la qualité de ses services et liens avec les communautés depuis l'établissement des carrefours. Le savoir et le savoir-faire des communautés culturelles ne sont pas assez pris en compte dans les services offerts aux nouveaux arrivants par les carrefours.
- La nouvelle structure vise davantage la décentralisation (décentralisation) de l'information et les mesures proposées en intégration ne tiennent pas assez compte des spécificités de chaque communauté.
- Les carrefours sont peut-être plus proches du milieu dans certains secteurs mais ils ne travaillent pas assez en collaboration avec les organismes dans le domaine de l'emploi.
- On déplore le manque de partenariat entre les carrefours et les organismes partenaires en référence à la clientèle des personnes handicapées issues de l'immigration.
- Pour certains, suivre des cours de français dans les COFIS était pratique, surtout pour les femmes ayant des enfants car elles pouvaient apprendre le français tout en bénéficiant sur place d'un service de garde à l'école; les enfants aussi faisaient l'apprentissage du français dans les même milieux de garde. De plus, l'atmosphère était conviviale.

1.2) Strengths and weaknesses of cofi's

- The COFI's are restrictive and imbedded in bureaucracy. There is a lack of flexibility in terms of the professors and the hours that the courses are given.
- The COFI's must provide information on services available however those services should be inclusive.
- Although the COFI provides French language training, it is doubtful whether the course really gets you anywhere or even if it can lead to a job.

1.3) Territorial approach in integration

- The biggest advantage of the CARREFOUR's is that they work according to territory. However, it is not always clear where they are situated. The CARREFOUR's should focus on reaching cultural communities where they actually live.

1.4) Pistes de solutions

- Faire davantage affaire avec les intervenants des organismes des communautés culturelles pour les différentes orientations et programmes d'intégration du gouvernement et tenir compte de leur expertise.
- Le MRCI doit se doter d'un personnel (intervenant) diversifié possédant des connaissances suffisantes sur les différentes cultures présentes au Québec.
- Consensus around major concern : All services should be inclusive and be representative of the population.

2.0) LE PARTENARIAT AVEC LES ORGANISMES

2.1) Quel est votre point de vue sur l'approche actuelle ?

- Est-ce que l'État, dans son transfert de responsabilité, continue à garder un rôle de leadership; par exemple, ce ne sont pas les Haïtiens qui vont intégrer les Haïtiens.
- L'État est le seul intervenant qui puisse fédérer les ONG. C'est l'État qui doit accueillir les nouveaux arrivants. C'est un symbole important qui favorise l'intégration
- L'intégration des immigrants à la société québécoise revient au gouvernement et les organismes sont là pour appuyer cette démarche.
- Actuellement, les critères pour financer les organismes sont la localisation et les années de collaboration avec le MRCI. Il faudrait aussi prendre en considération le nombre de clients servis ou placés en emploi.
- Nous ne sommes pas d'accord avec l'approche territoriale, car les immigrants vont d'un organisme à l'autre et ils restent dans celui qui leurs paraît le meilleur, que cet organisme soit dans leur quartier ou pas. Par conséquent, les organismes desservent des clients quel que soit leur quartier d'origine.
- Certains immigrants estiment qu'ils sont mal accueillis, mal servis et mal compris quand ils vont pour la recherche d'emploi aux CLE et aux CJE. On leur donne une préparation standard alors qu'ils ont besoin d'une préparation adaptée. Les résultats en terme de placement sont moindres que ceux des organismes communautaires.
- Les services offerts par les organismes d'aide aux immigrants sont plus adaptés aux immigrants que les mêmes services offerts ailleurs et ils coûtent moins cher.

-

2.2) Legitimacy and efficacy of cultural community organizations in integration

- Pluriethnic organizations alone cannot provide integration services.
- The ultimate goal of new immigrants is to integrate and to access services. Organizations know full-well the problems of integration but they need funding for prevention activities. Organizations are not currently funded to provide prevention services and that's why the same problems reoccur.

2.3) Exclusion and marginilization

- The fact that cultural community organizations could provide integration services contributes to the perception of a *ghettoisation* phenomena.
- The word *ghettoization* is used often but what does it actually mean? In the integration process, there is a need to meet people of your own kind. It is important to establish yourself before venturing out. «Birds of a feather flock together», but grouping together does not mean *ghettoizing*. There is a need to find a comfort zone in order to develop the confidence needed to venture out.
- Westmount is never referred to as *ghettoizing* because it is an affluent neighbourhood. However, when poor communities group and live together it is viewed as a ghetto. When someone attempts to venture into a community different from their own, they are perceived as someone coming to work as a nanny, for example.
- *Ghettoization* stems from stagnation and inability to actively involve youth. When Governments cut funding it makes it difficult for organizations to progress and maintain continuous action.
- In the Filipino community, youths who attend welcoming classes (*classes d'accueil*) quickly drop-out as the classes are too big. Government should emphasize sports and summer camps as a way that cultural groups can live harmoniously. Churches alone cannot answer all the needs since they rely on donations received from their congregations. Government needs to fund these activities and children need to go back to school.
- Government program criteria limit who can be serviced and hamper access to the services provided by the organization.

2.4) Pistes de solutions

- Il est important que l'État assume un leadership très fort en matière d'intégration.
- Le MRCI doit arrêter de fonctionner en silos, être plus souple et plus rapide dans ses actions et dans l'attribution des subventions (notamment en diminuant les paliers décisionnels) et ce, afin de mieux coordonner les interventions.
- Les CLSC de secteurs à forte majorité immigrante travaillent sur un modèle d'intégration du social et de la santé très en vue par l'international; des mécanismes de suivi et des guides d'intervention sont utilisés en partenariat avec des organismes communautaires. On ne veut pas perdre cette qualité d'intervention. Il ne faudrait pas perdre cet acquis.
- Le MRCI doit maintenir son Comité des partenaires et consulter les tables de quartiers.

2.5) Dans quelles circonstances et selon quels critères des organismes issus des communautés culturelles pourraient-ils offrir des services d'intégration ?

- La plupart des participants s'entendent pour dire que les responsabilités de l'accueil et de l'intégration ne peuvent être remises uniquement aux communautés culturelles. Pour d'autres, les enjeux, la mission d'un organisme sont plus importants que l'origine ethnique.
- L'accueil des immigrants par des gens de même origine n'est pas nécessairement une bonne solution. Il n'est pas nécessaire d'être un Haïtien pour accueillir un Haïtien. Le contexte d'arrivée peut changer radicalement d'une vague migratoire à l'autre et les réalités vécues être fort différentes.
- L'idée de répartir l'intégration à travers tous les groupes ethnoculturels est utopique et pourrait créer des inégalités. La situation n'est plus celle d'il y a trente ans avec quelques grands groupes d'immigrants bien identifiés. Il y a plus de 100 groupes différents à Montréal et des disparités importantes au sein même de chaque groupe. Il faut donc plutôt tabler sur les ressemblances des parcours migratoires que sur les différences propres à chacun, car on risquerait ainsi de retarder le processus d'intégration et de former des ghettos.
- Les communautés culturelles ont un rôle à jouer pour faire connaître leur culture et l'insérer dans la culture commune, pour briser les préjugés, lutter contre la discrimination mais pas nécessairement pour accueillir leurs compatriotes car elles n'ont pas toutes les contacts nécessaires (réseaux d'emploi et autre) dont dispose la société d'accueil.
- Selon eux il n'existe pas d'unicité de communautés culturelles en raison, entre autres, des divergences d'origine, d'opinion, de religion, etc. pour une même communauté culturelle.
- Certains se sentent perturbés par le terme communautés culturelles. Ils ne se sentent pas tous représentés par un leader et ont des appartenances multiples.
- Le partenariat doit se faire sur une base d'honnêteté, par exemple, ajuster les salaires et les amener au niveau de l'institution. Pour le même travail, un agent de recherche est payé 12 \$ (taux horaire) dans le communautaire et 35 \$ dans la fonction publique. Les organismes n'arrivent pas à retenir leur personnel compétent.
- In answer to the question whether cultural communities should be playing a bigger role in integration, we have a look at an example from the Jewish community. Where does this community turn in the search for basic services or locating resources? New immigrants seek a warm and receptive, home-like atmosphere so they go to their own community first. Only when they cannot find what they need will they go to the Government. Jewish community organizations understand community needs therefore, can service them better. People want to be full-fledged Quebecers while retaining their cultural background and religion.
- As for the South Asian community, the Government has little knowledge of the organizations providing integration services. The South Asian community does not know the resources available and the Government has no policy in place to work with the Settlement organizations of the South Asian community. Should the Government provide the funding, the organizations can provide the service. There have to be standards set and controls put into place in order to monitor how monies are spent and what it is used for.
- Services are important but there is also a need to identify available services. Networks are important as a means to diffuse information and ensure communities get the information they need. Only when information is properly disseminated can you achieve equality. There is an organization in Côte-des-Neiges that feigns to speak on behalf all the organizations of that region however, the same organizations are represented four or five times while others are not represented at all. If you are not around the table, how is it possible to participate? This organization cannot speak for us as they work only in French, so the question remains as to who is really represented?

2.6) Priorités d'actions

- Le MRCI doit assurer une complémentarité entre les organismes d'accueil multi-ethniques et les organismes monoethniques.
- Les ONG monoethniques peuvent aider à amortir le choc culturel et à favoriser le travail auprès de communautés plus vulnérables en suggérant des moyens adaptés. Le MRCI devrait en tenir compte dans son financement et accentuer ses liens avec des représentants des différents groupes ethniques.

2.7) Quelle serait la nature de ces services ?

- Les organismes d'aide aux immigrants offrent déjà une panoplie de services, tous utiles et justifiés. Il faudrait augmenter et prioriser les services d'intégration en emploi.
- Les programmes PAEI et PSIE devraient cohabiter dans les mêmes organismes ou être fusionnés. Cela coûterait moins cher à l'État et ce serait mieux pour les clients si l'accueil, l'adaptation et l'insertion en emploi constituaient un processus ininterrompu. En débarquant dans son pays d'accueil, le client s'étonne de devoir faire du porte-à-porte pour glaner des informations qui pourraient être disponibles à un seul endroit.
- It is natural for newly arrived immigrants to seek out someone who understands them and who speaks their own language as they are undergoing emotional adjustments. It is necessary to be culturally sensitive in order to establish that linkage between new arrivals. Cultural community organizations can offer that connection and provide more.
- Employment services and French language instruction are best given by the Government. The role of cultural community organizations is to make sure that new arrivals are comfortable and well settled.
- It is not only a question of who can provide the best service, there needs to be an understanding of where it is people prefer to go to receive these services. People feel more comfortable when they can identify with members of their own community. Yes, cultural communities can be instrumental in integrating immigrants even more so than pluriethnic ones.

2.8) Gender differences in settlement patterns

- The dynamics of settlement are such that it must be recognized that there are gender differences in particular communities and men and women do not necessarily have the same speed of adaptation. Everyone must be treated equal but this may not work 100 % of the time depending on the communities being dealt with.

2.9) Concerns on funding priorities and pilot-projets

- When funding community organizations to do integration it is essential to look at the mandate of the organization. Presently, the government decides on funding priorities and then the organization is expected to build a project around those priorities even if they are not within the mandate. Organizations should be given the leeway to determine community needs and to design the programs that best meet those needs irrespective of priorities. Government funding priorities should be determined along with the organization. Funding should be coordinated in conjunction with organizational mandates and in accordance with community needs.. Evaluation criteria of programs should be qualitative as well as quantitative. Right now, the quantitative results are more valued and accentuated.

2.10) Consensus

- Les institutions et les organismes doivent être soutenus pour qu'ils adaptent leur offre de service aux besoins d'une clientèle diversifiée.

2.11) Faut-il revoir le rôle des organismes et le type de partenariat dans le domaine de l'intégration ?

- Il faut confier davantage de responsabilités aux organismes. La majorité des organismes d'aide aux immigrants existent depuis une vingtaine d'années. Par conséquent, ils connaissent les besoins de la clientèle, ils savent comment répondre à ces besoins, ils ont des équipes multiethniques et expérimentées, ils recrutent facilement les clientes et les clients leur font confiance. Ils sont capables d'offrir plus de services à plus de clients à conditions qu'on leur en offre les moyens.
- Il faut trouver un juste milieu entre le « tout communautaire » et le « tout État ».
- L'État ne doit pas surcharger les groupes communautaires, se délester de ses responsabilités, désinvestir en matière d'immigration et d'intégration.
- Il y a une certaine crainte des organismes de devenir des exécuteurs de mandats de l'État sans que les organismes ne puissent définir leurs priorités; ceci est vu comme un manque de respect de leur autonomie.
- Ne pas opposer le monoethnique au pluriethnique : les deux sont complémentaires.
- There is a problem in regards to the attitude of the Government. There would be no need to fund employment integration or French language instruction if things ran as they should. Yes, there should be a sharing of responsibilities.
- There is a need to evaluate the effectiveness of pilot-projects. Many pilot-projects are funded and then discontinued which is contrary to the objectives of a pilot-project. Once an organization pilots a project it is with the intention to develop a new program or service, but the organization is cut off of funding once the pilot-project is completed and left on its own. There should be a five year funding.
- Cultural community organizations provide cost-effective services because they are housed in modest locations and have some reduced costs. That being the case, the Government should give the money as these organizations can provide the service at a saving.
- Government incentive programs should be structured in a way to allow an organization to retain its personnel. An organization can succeed when it has access to professional services.
- It is important to recognize that different communities have different concerns. Communities shoulder many burdens, work hard and do not get funded. If there is a change to make, the government should strive to help develop organizations so that can continue their work with the community and improve the life of citizens.
- Reinstate a policy of **core-funding**.

2.12) Priorités d'actions

- L'État doit mettre en place un partenariat qui reconnaît l'expertise et la compétence des organismes communautaires en matière d'accueil et d'intégration des immigrants.
- Consolider le partenariat gouvernement/organisme à condition que l'État garde le leadership de l'intégration et qu'il y ait réajustement des salaires et reconnaissance de l'expertise du milieu.
- Revaloriser le partenariat entre l'État et les organismes tant monoethniques que pluriethniques.

3.0) L'INSERTION EN EMPLOI

3.1) Quelles sont les causes des difficultés rencontrées par certains travailleurs sélectionnés et comment les contrer ?

- La pertinence de la grille de sélection est mise en cause surtout au niveau du pointage et des professions admises.
- Les immigrants sélectionnés selon leur expertise et spécialisation ne trouvent pas de travail dans leur spécialisation (exemple : ingénieur, infirmière, médecin).
- On recrute des francophones, notamment dans le bassin méditerranéen; on devrait se soucier de leur donner des cours d'anglais, à tout le moins aux chercheurs d'emploi.
- Il y a le problème des quotas que les conseillers à l'immigration doivent respecter qui les poussent à ne pas tenir compte des besoins du marché du travail.
- Il faut soutenir les PME pour une meilleure insertion en emploi; il faut expliquer, par exemple, pourquoi certains immigrants regardent le sol lors d'une entrevue. C'est un signe d'humilité, pas de désintérêt. Les employeurs doivent pouvoir décoder.
- Il existe un problème de discrimination chez les employeurs. De plus, la reconnaissance de la formation ne doit pas s'effectuer à la baisse, comme c'est parfois le cas. Il y a aussi un problème de reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger. En plus, les immigrants connaissent mal les valeurs du marché du travail québécois.
- Il y a un manque d'information sur le système d'éducation et sur la façon de mettre ses compétences en valeur. De plus, les employeurs ne savent pas comment évaluer les compétences des immigrants.
- Les projets d'immersion professionnelle donnaient d'excellents résultats. Ils représentaient un excellent outil de lutte contre la pauvreté et offraient plus de souplesse pour les personnes immigrantes.
- Parler français c'est très bien pour le Québec mais la réalité de l'emploi fait qu'il faut souvent être bilingue. Donc le bilinguisme devrait faire partie des critères de sélection.
- Les corporations professionnelles sont infranchissables. Alors, qu'il y a une pénurie de main d'oeuvre, elles refusent de s'ouvrir.
- Souvent, les immigrants, en plus de leur formation universitaire, s'inscrivent à une nouvelle formation mais malgré cela, on leur demande toujours la « fameuse » expérience canadienne.
- Les organismes communautaires sont plus que des structures d'accueil pour les nouveaux immigrants. Ils donnent aux nouveaux venus une première expérience canadienne.
- Ouvrir les conventions collectives afin de favoriser l'embauche d'immigrants.
- Comme les études coûtent cher, le gouvernement pourrait financer des études à temps plein et en échange, l'étudiant devrait s'engager pendant 5 ans à rester en région.
- Le concept d'employabilité utilisé en vue de l'insertion en emploi ne correspond pas à la réalité des entreprises, il y a un décalage.
- Les compressions de budget chez Emploi- Québec ont limité la possibilité de mettre en œuvre certains programmes d'insertion en emploi et empêchent la participation de certaines clientèles.
- Il faut distinguer les difficultés rencontrées dans le secteur privé et celles rencontrées dans le secteur public.
-

- Il faut favoriser l'arrimage entre le marché du travail et les compétences des personnes sélectionnées. Mais c'est difficile compte tenu du fait qu'il y a parfois un délai de deux ans avant l'arrivée et qu'au cours de cette période le marché du travail évolue
- Il appartient aux organismes communautaires de modifier les perceptions concernant certaines communautés chez les employeurs du secteur privé. Dans le public, c'est le rôle du gouvernement. Il faut imposer des quotas pour favoriser la représentativité.
- La clientèle non francophone a le temps de s'intégrer progressivement en apprenant le français, alors que les francophones s'attendent à travailler sur-le-champ. Ils ont moins de soutien, la chute est plus brutale. Les séances d'information pour les francophones ne suffisent pas. Il faut améliorer l'information en amont et sur place.
- Le problème des garants défaillants est un problème très grave, puisque les immigrants qui ont été parrainés et qui ne trouvent pas d'emploi sont obligés de rembourser l'aide sociale versée aux immigrants parrainés. Cela nuit à l'insertion en emploi. Le Protecteur du citoyen a fait des recommandations sur ce sujet. Il faut les mettre en œuvre. La situation actuelle s'apparente à du racisme.
- Il faut informer à la source, à la délégation du Québec à l'étranger, sur le logement et sur la nécessité de se recycler. En Amérique du Sud, il y a des chicanes avec l'Ambassade du Canada qui s'étonne que certaines informations ne soient pas transmises aux immigrants. Certaines personnes ne viendraient pas si elles étaient au courant de la situation véritable au Québec.
- Les nouveaux arrivants sont orientés vers les services disponibles mais sont rapidement éparpillés. Les organismes communautaires doivent faire un suivi.
- On met ensemble toutes les communautés, mais c'est plus complexe. Certaines communautés sont plus solidaires que d'autres. Il faut regrouper les communautés afin de partager les expériences.
- Le programme CAMO a mis en évidence la méconnaissance des entreprises quant à la richesse des compétences des immigrants.
- Les immigrants ont les diplômes mais pas toujours les compétences (culturelles ou autres) leur permettant d'obtenir un emploi. La notion d'employabilité varie d'un pays à l'autre.
- Les immigrants de plus de cinq ans ont encore des difficultés d'emploi.
- L'obtention d'un emploi est une chose mais il faut aussi le garder. Il y a des problèmes importants de rétention en raison notamment des attitudes du personnel d'encadrement et autre.
- Le marché de l'emploi est une question de réseau.
- Les organismes communautaires sont bien souvent la porte d'entrée pour la première expérience de travail des immigrants : apprentissage du code de travail, relation homme-femme, etc. mais malheureusement, les subventions visent toujours des projets novateurs et précarisent l'employabilité des immigrants.
- Importance de favoriser l'insertion en emploi mais aussi l'insertion économique des immigrants : travailleurs autonomes, soutien au démarrage d'entreprises, etc.

3.2) Impact of government policy and regulation on job integration

- There is an important issue to consider in relation to the Black community. 1000 people have been labelled as « *garants défaillants* », sponsors of a family member who have not lived up to agreements made with the Government. As a result, those who have acquired citizenship are still responsible for family members they sponsored and when they have to repay the Government, this puts a burden on their finances. They have a difficulty entering the job market, paychecks are seized and this affects their revenue. It is a racist practice to declare people *garants défaillants* because it has the effect of having a negative impact on the Black community. This issue is important and must be given priority in order to understand the overall integration difficulties of members of the Black community.

3.3) Equal opportunity employment

- If the government is the largest employer in Quebec, how is it that the rate of employment for visible minorities is below 1 % ? Given the low rate of employment of visible minorities, it is perceived that campaigns to hire visible minorities are a farce. In Ontario, many people of colour are working in government institutions whereas in Quebec, university educated Blacks have the same rate of employment as White, high-school drop-outs. The problem is not the level of education or their qualifications yet Blacks still have difficulties accessing jobs. There are jobs that do not require proficiency in French however people from cultural communities are not being hired even for those jobs. The Government must do something about this and needs to ensure equality in hiring.

3.4) Skills development and contract compliance

- Racism, discrimination and exclusion exists in the workplace. Cultural communities members need to be appointed on Boards and Commissions. Presently, they have no power or say to change anything since they are not part of decision-making bodies.
- It must be acknowledged that the rebuilding of the Decarie Expressway is done through private contractors and, therefore, is more a concern for the *Ministère du travail*, la *Commission des normes du travail* or la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Although the issue of contract compliance may not be within the concern or mandate of the ministère des Relations avec les citoyens et Immigration, it is an important issue. If companies had to comply to hiring a percentage of its employees from cultural communities before obtaining a contract, this would be helpful in integrating cultural communities into the workforce
- Skills development is needed. Blacks are not hired even in the construction field or on big construction projects like the rebuilding of the Decarie expressway. If we do not develop specific skills amongst our youth they will be unemployable. People want to work, not everyone is headed to a scientific field. When young people acquire the necessary skills, the onus is there to employ them.

3.5) Pistes de solutions

- Le MRCI et Emploi-Québec doivent planifier et identifier les besoins réels en main-d'œuvre.
- Accentuer le rôle transversal du MRCI notamment auprès d'Emploi/Québec dont l'approche est trop normée.
- Création d'un comité de jumelage professionnel.
- Créer un partenariat MRCI, MEQ, universités, CÉGEP, organismes.
- Travailler avec les ordres professionnels mais aussi avec les métiers de la construction.
- Forcer les corporations professionnelles à repenser leur façon de faire.

- Informer les candidats à l'immigration du fait bilingue de la société même si on vient s'installer au Québec.
- Ajuster la grille de sélection en regard au marché du travail et faire l'évaluation des équivalences avant la sélection.
- Sensibiliser et informer les corporations sur la diversité culturelle et les façons autres de faire afin que les mentalités acquièrent plus de souplesse.
- Le MRCI doit préparer (psychologiquement et culturellement) les personnes sélectionnées dans leur pays même avant leur départ afin d'éviter toute méprise sur les conditions réelles de vie ici pouvant dégénérer en dépression, en dévalorisation de soi.
- Mettre à niveau les immigrants qui arrivent (examen, préparation de l'examen de l'ordre, stages en emploi, jumelage).
- Le processus de reconnaissance des acquis devrait débiter à l'étranger afin de faire gagner un temps précieux à l'immigrant quand il arrive.
- Le MRCI doit combler les lacunes dans les programmes existants. Il faudrait davantage de stages, de mentorat et que cela soit géré par les ONG et non par le gouvernement.
- Faire attention aux programmes de discrimination positive qui peuvent créer des effets pervers (la personne est présumée avoir été choisi en raison du programme et non de ses compétences).
- Revoir les tests psychométriques.
- Renforcer les programmes de stages et les programmes pilotes d'accès aux ordres professionnels.

3.6) Priorités d'actions

- La Jeune Chambre de commerce de Montréal propose une action concertée de trois intervenants en particulier : le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, les ordres professionnels du Québec et le ministère des Finances.
- Offrir, sur une même base de gratuité, des cours d'anglais aux nouveaux arrivants qui ne parlent ni français ni anglais.
- Mettre à la disposition des entreprises qui emploient des nouveaux arrivants des sessions d'information et de sensibilisation sur les cultures et les mentalités de ces nouveaux employés.
- Investir dans la sensibilisation auprès des directions des ressources humaines pour assurer une représentativité juste des composantes de la société.
- Permettre aux personnes issues des communautés culturelles de siéger à des comités de sélection.
- Mettre en place des mécanismes d'accueil dans les bureaux à l'étranger à l'intention de ceux qui sont déjà sélectionnés : étapes pour trouver un emploi, démarche pour devenir membre d'une corporation, rédiger un C.V. etc.
- Associer des ressortissants d'un pays pour conseiller les nouveaux venus dans les bureaux à l'étranger.
- Favoriser les stages en entreprise pour l'obtention d'une expérience canadienne.
- Établir des lieux de rencontre avec des employeurs.
- Rédiger, à l'intention des travailleurs immigrants, un guide permettant de connaître les étapes de recherche et d'intégration en emploi ainsi que les réalités du marché de l'emploi (code de travail, méthodes de travail, relations patron/employé, etc.

4.0) L'ACCÈS AU LOGEMENT

4.1) Quelles sont les stratégies novatrices et les meilleures pratiques en matière de recherche de logement ?

- Le flux migratoire devrait être réglé sur la disponibilité du marché locatif.
- Le problème de l'accès au logement va s'aggraver avec le nouveau rôle d'évaluation qui va inévitablement faire augmenter les loyers.
- Les HLM comportent des avantages : le système de points pour accorder les places exclut la discrimination et la participation des gens est favorisée.
- Les propriétaires profitent de l'ignorance parce que la loi n'est pas claire. Il devrait être interdit d'augmenter plus que le taux fixé par la Régie.
- La fusion municipale a suscité de l'espoir en ce qui concerne l'accès et la répartition de logements sociaux. Il faut absolument éviter que les défusions ne nous ramènent à la case départ.

4.2) Comment prendre en compte les besoins plus grands que la situation actuelle impose aux activités de soutien à la recherche de logement ?

- La rareté du logement est vécue avec plus d'acuité par les personnes immigrantes, car il y a de la discrimination et leurs revenus sont moins élevés. La solution passe par l'investissement dans le logement social.
- Dans la recherche d'un logement, la discrimination liée à la couleur de la peau s'ajoute aux autres difficultés.
- On pourrait utiliser des programmes, tel Accès-logis, pour intégrer les nouveaux arrivants dans des projets de coopératives. Ça aurait l'avantage d'économiser beaucoup d'argent dans le futur.
- Les trois instances, fédérale, provinciale et municipale, doivent se concerter pour trouver une solution à la crise du logement.
- La juridiction de la Régie du logement devrait être décentralisée dans les municipalités, afin de tenir davantage compte des spécificités de chaque quartier.
- Les municipalités doivent forcer les propriétaires de logements abandonnés à les rénover.
- Le gouvernement étudie présentement le rôle de la Régie du logement. Il faut éviter toute diminution de son rôle de protection, qui aura inévitablement un impact sur la population immigrante. En fait, la Régie du logement doit avoir plus de pouvoir.
- Il est très important d'avoir des logements sociaux.

4.3) Pistes de solutions

- Mettre en ligne une banque de logements disponibles pour accélérer la recherche depuis l'étranger.
- Produire une documentation sur les procédures en cas de discrimination.

5.0) LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

5.1) Comment aller plus loin ?

- La difficulté majeure rencontrée par les personnes immigrantes est la reconnaissance des acquis, qui constitue un véritable handicap pour l'accès au marché du travail. La personne a pourtant été choisie en fonction de ses compétences
- Les immigrants font face à deux barrières; celui de la non reconnaissance de leur formation et celui du racisme.
- Il y a eu un effort d'amélioration de l'avis d'équivalence d'études du MRCI (l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec), mais il sera peu utile si la personne immigrante ne sait pas l'utiliser. Il manque de coordination entre les intervenants, par exemple entre le MRCI et les universités, dans toutes les étapes nécessaires à la reconnaissance des acquis.
- La non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger inquiètent les immigrants car, arrivés au Québec, il ne leur reste que le chômage.
- Les universités devraient être sensibilisées : elles accordent ou n'accordent pas des équivalences que le MRCI ou encore le MEQ ne reconnaît pas ou à l'inverse. Les différents ministères et universités devraient donc se concerter.
- Les gens arrivent et ils doivent refaire entièrement leur parcours universitaire ou retourner dans les CÉGEPs.
- Il y a manque de concordance entre les critères de sélection dans le pays d'origine et la reconnaissance des acquis ici (cf. communauté roumaine).
- Il y a absence de mécanisme de suivi visant la reconnaissance des acquis et un manque de formation d'appoint. Le processus doit être plus transparent. C'est le rôle du gouvernement et des ordres professionnels.
- Les instruments d'évaluation doivent privilégier davantage les expériences pratiques.

5.2) Access to professions and trades

- One way to deal with unfair practices that restrict access to certain professions and trades is to address the problem from within the structure of the Professional and Trade associations. For example, an independent Board or Commission could be set up in order to deal with difficulties in obtaining accreditation, to have a fairer set of criteria to evaluate competencies and more equal representation of cultural communities within these associations. There is a need to have an independent body such as an Ombudsman or watchdog institution in order to survey how peoples' qualifications are being assessed and evaluated.
- In order to rectify difficulties encountered by skilled workers in accessing certain professions and trades, Government can focus on the College of Physicians and Surgeons, for example, or the Engineering associations and various other associations regulating Trades and Professions. It is hard to make inroads and to penetrate into these associations that have very restrictive criteria in evaluating and recognizing experiences and competencies. These associations are sometimes barriers to employment and it is not always the Government that is the obstacle. An equivalency test could be implemented in order to recognize the education and training received by universities worldwide. In other words, people could be given credits based on the university they attended.
- They could do apprenticeships and undergo tests to determine their competencies. However, recent immigrants should be able to access these associations and not be shut out of any profession or trade. Unions must be targeted as they often have more power than the government. Presently, the Unions have a stronghold and present obstacles to people accessing their profession.

5.3) Comment concilier l'obligation d'assurer la sécurité du public et la qualité des services avec la reconnaissance de compétences acquises à l'étranger ?

- Il faut intégrer des membres des communautés culturelles dans les ordres professionnels. Ils sauront mieux apprécier les acquis et les compétences des personnes immigrantes. Les immigrants auront plus confiance dans les décisions.
- Les normes que les ordres professionnels font respecter sont les mêmes partout en Amérique du Nord. Elles ne sont pas différentes au Québec. Les formations d'appoint doivent être disponibles. Le ministère doit faire preuve de leadership, par exemple lorsque le président de la CREPUQ déclare que la question de la formation d'appoint est externe au monde universitaire
- Certains sont en désaccord avec une baisse des exigences dans les corporations et les ordres professionnels.
- Il faut que le MEQ collabore à la reconnaissance des acquis.
- Il faut plus de programmes pour favoriser l'accès aux ordres professionnels et surtout ne pas rajouter d'ordres professionnels.
- Les ordres professionnels ne sont pas blanc comme neige. Certains sont ouverts, mais il existe aussi du corporatisme. Le Collège des médecins est très fermé.

5.4)Overall consensus : Government should see to it that evaluation of competencies and skills be given over to another objective body.

5.5)Pistes de solutions

- Procéder à des formations d'appoint de groupe pour une mise à jour des compétences par discipline.
- Accorder un statut intermédiaire avant l'obtention des compétences requises par la corporation.
- Ajuster les normes, les politiques et les lois de manière à établir des accommodements pour contrer les embûches systémiques à l'insertion à l'emploi.
- Accorder une meilleure préparation aux immigrants quant aux examens et aux exigences des corporations et ordres professionnels.
- Centraliser les services d'information au MRCI.

6.0) LA FRANCISATION

6.1) La dernière réforme de l'offre de francisation allait-elle dans la bonne direction ?

- Les carrefours ont du mal à combler leurs places disponibles alors que dans le milieu communautaire on doit souvent refuser.
- Un participant, membre de la communauté coréenne, souligne les problèmes que pose l'apprentissage du français pour les membres de sa communauté.
- Une participante issue de la communauté chinoise rappelle que les cours de français donnés aux membres de sa communauté correspondent à leurs besoins, mais elle déplore les lourdeurs administratives et les revendications syndicales des professeurs du MRCI en ce qui concerne leurs conditions de travail (exiguïté et état des lieux, possibilité d'accès à des supports technologiques, etc).
- Depuis la réforme, les organismes ne peuvent plus choisir leurs enseignants. Or les organismes sont des milieux de vie donc le choix de l'enseignant devrait appartenir à l'organisme.
- Les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes : les cours de français sont donnés le soir or, elles doivent s'occuper de leurs enfants, et le jour, si elles s'absentent de leur travail, elles ne sont pas rémunérées. Elles souffrent alors d'isolement et se sentent exclues.
- Le Programme de francisation en milieu de travail a été un fiasco, car il n'y a pas eu assez de soutien. Les organismes communautaires peuvent répondre aux besoins des travailleurs.
- Les parrainés doivent travailler de suite, c'est difficile pour eux de s'intégrer.
- Les enseignants devraient recevoir de la formation en interculturel.
- Limites imposées par les syndicats.
- Éclatement de la francisation : CÉGEPS, universités, organismes, etc. il est impossible de viser le perfectionnement avec une telle situation. Il faudrait revenir aux COFIS.
- 50-55 % des cours de français devraient être donnés en institution, 15 % dans les organismes communautaires et le reste dans les carrefours d'intégration. Les institutions ont dépassé leur objectif au détriment des organismes communautaires. L'allongement des listes d'attente a créé une situation dramatique; il faudrait utiliser davantage les organismes communautaires. Ils ont acquis une expertise.
- Le critère limitant l'accès aux immigrants arrivés après plus de cinq ans crée de la discrimination, surtout dans le contexte de l'allongement des listes d'attente. Il faut développer la francisation, lui accorder plus de moyens.
- L'établissement de normes est nécessaire pour mesurer l'intégration des personnes immigrantes. Le gouvernement est responsable de l'intégration pour une dizaine d'années, ou l'équivalent du « temps du purgatoire ».
- La francisation va en s'améliorant selon d'autres.
- Pressure was put on cultural communities to provide services and, eventually, the responsibility for French language instruction was taken away and given to « *Québécois de souche* » organizations. Some civil servants had serious prejudices and shifting this service under their responsibility, was a move that disadvantaged and impeded the ability of cultural community organizations to work with their communities.
- As a suggestion, more innovative approaches to French language instructions should be implemented. All kinds of new and modern technology exist and can be used in teaching.
- Eligibility criteria to access French language instruction disadvantage some.

6.2) Eligibility criteria to access French language instruction disadvantage some

- In the Jamaican community, for example, the French programs run from 7-9 in the evening. However, many people work as nurses on the night-shift in hospitals and therefore, are unable to access these courses. Are these programs set-up in a way that everyone can access them? Do these programs take into account the social and economic realities of certain sectors of the population? There are many single women in the community who are sole providers for their families and they are at a disadvantage as they cannot access these programs since they are not offered at a time that is appropriate.
- In the Filipino community, caregivers are taking French courses but the problem is not availability of a course but again, accessibility because there are problems right now in finding a location to give the courses. The government makes French teachers available but do not provide a location to give the courses. Also, the workers require evening and weekend courses because of the nature of their jobs.
- Some French language instruction is given along with a welfare subsidy, but once the program is finished, the participants are still on welfare and still at home, therefore unable to make use of newly acquired skills in the French language.
- The three year limitation on access to the program means that those immigrants that have spent more than three years in the settlement process unfairly miss out on language instruction. It was suggested that the criteria to participate in the program be extended beyond the current prescribed time limit in order to permit newcomers to access the program once in their lifetime. In other words, accessibility to the program should be without restrictions on the length of time a person has been in the country.

6.3) Major concerns :

- There is a serious lack of space to teach French.
- There should be more innovative approaches utilized in French language instruction.
- There is insufficient and restrictive funding.
- Criteria of three to five years is inappropriate and impede access to French language instruction for some communities because of the social and economic realities they face.

6.4) Comment améliorer l'offre de service en francisation ?

- La francisation est faite par le ministère dans une optique citoyenne, mais elle devrait être plus en lien avec l'emploi pour que les immigrants soient en mesure de communiquer avec leurs collègues et la clientèle.
- Il est important que le MRCI ne travaille plus en silo. Par exemple, le MRCI devrait travailler avec le MEQ, pour que les femmes qui suivent des cours de français puissent profiter des haltes garderies. Il faut améliorer l'offre de francisation en milieu de travail, car il y a des populations ignorées, notamment les employés en usine. Même s'ils n'ont pas à parler pour exécuter leur travail, il ne faut pas les négliger.
- La ville de Montréal et le MRCI ont travaillé conjointement à des projets de francisation en lien avec la connaissance des installations municipales. Les immigrants des HLM pourraient bénéficier de projets semblables.
- Il faudrait favoriser l'accessibilité à l'apprentissage de la langue française à plus de personnes. Par exemple accepter tous les immigrants présents au Québec depuis longtemps.
- Si l'accueil est fait par la communauté, le besoin de franciser immédiatement est moins important, on peut « temporiser », mais pour d'autres il faut commencer à franciser le plus rapidement possible.
- La « mesure 4 » (francisation de parents d'enfants à l'école) devrait être rétablie et être accessible à l'ensemble des organismes.

- Les ordres professionnels doivent donner des cours portant sur le vocabulaire spécifique à une profession. Il faut prévoir des examens de français sur le vocabulaire professionnel comme on le fait en Ontario pour l'anglais professionnel.
- Pour assurer le succès de la francisation en milieu de travail, il faut répondre à trois critères : proximité, flexibilité et accessibilité. Il devrait y avoir des « antennes » qui offrent des cours pour diverses entreprises dans un bassin industriel.

6..3) Pistes de solutions

- Jumeler les objectifs de francisation à la déclaration de services du MRCI.
- Créer un comité interministériel MRCI-MÉQ pour examiner le déficit d'assistance dans les Carrefours.
- Que les programmes d'aide financière permettent de soutenir l'adaptation des programmes d'enseignement du français à la clientèle immigrante souffrant d'un handicap.
- Améliorer la coordination du MRCI afin de diriger les immigrants vers les services de francisation et le niveau qui leur conviennent
- Que les professeurs soient sensibilisés à une meilleure prise en compte de la diversité des cultures dans leurs stratégies d'enseignement à des adultes immigrants.
- Que le français soit enseigné par un professeur issu de la communauté dans le cas où le code linguistique de l'apprenant est fortement éloigné de celui du français (coréen, chinois par exemple) pour en faciliter l'apprentissage.
- Redonner le pouvoir du choix de l'enseignant aux organismes.
- Remettre les cours de français la fin de semaine car en semaine, la majorité des immigrants travaillent et ont une famille.
- Adapter la francisation aux types d'emploi (ex : vocabulaire de base pour ingénieurs, dentistes etc).
- Offrir aux francophones des cours de culture québécoise à l'instar de ce qui se fait dans certains pays nordiques européens pour prévenir les problèmes d'adaptation et faciliter l'obtention d'un emploi.

CONCLUSION

C.1) Quel partage des responsabilités voyez-vous entre l'État et les organismes en matière d'accueil et d'intégration ? Quelles seraient les complémentarités à favoriser ?

- Il faut que l'immigration soit une affaire d'État, pas seulement du MRCI.
- Le MRCI doit assumer un leadership horizontal, appliquer la loi sur l'équité. Il est important qu'il y ait imputabilité.
- Un comité interministériel, portant sur l'immigration et les communautés culturelles, devrait être implanté. La ministre des Relations avec le citoyens et de l'Immigration, siègerait à ce comité qui serait rattaché au Conseil exécutif. Les autres ministres devront rendre des comptes devant ce comité sur les dossiers touchant l'immigration.
- Il faudrait recenser ce qui a déjà été fait, le classer, le prioriser. Le MRCI et le CRI pourraient s'en charger. Il y a des mines d'or dans certaines expériences et il faudrait les faire partager.
- L'intégration doit aller dans les deux sens. Il faut comprendre les valeurs de la société d'accueil mais aussi celle des groupes ethnoculturels.
- Un programme équivalent au PSPC doit demeurer.
- Il faudrait également réfléchir sur la diversité religieuse et l'accommodement.
- Serious structural problems require long-term action and not only short-term solutions.
- It would be ideal for cultural community organizations to come together in a Forum in order to develop an action plan and as a means to continue interaction.

C.2) General consensus

- Affirmative action is a necessary tool in fighting racism and in obtaining job equity.
- Implement programs to prevent youth exodus from the province of Quebec as new arrivals cannot fill in these gaps.
- Organizations require financial and human resources in order to implement and to sustain the retention of these programs.

C.3) Vu les limites financières qui sont celles de l'État québécois, quelles devraient être ses priorités budgétaires par rapport aux enjeux identifiés ?

- Employment and equity programs are the biggest priority.
- A good starting point is with employment equity. It is low in cost and is something that can be immediately implemented. Look at the issue from the standpoint of what would be the cost for the government to ensure that there is a *Political will* to eliminate racism, discrimination and exclusion and backing this up with a system of levying penalties on those who would run counter to the objective of fighting against racism.

Atelier # 2 en après-midi

PLEINE PARTICIPATION DE TOUS LES QUÉBÉCOIS ET LUTTE CONTRE LE RACISME

7.0) LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

7.1) Quel est votre point de vue sur les moyens mis en œuvre jusqu'à maintenant?

- Lorsqu'on parle de discrimination, on a tendance à croire qu'elle vient de la société d'accueil et qu'elle s'adresse aux immigrants, mais il faut dire aussi avec courage que la discrimination existe entre les groupes ethnoculturels eux-mêmes. Le travail de sensibilisation doit se faire également entre les groupes ethniques.
- Un bon moyen de sensibilisation et d'éducation est la Semaine d'actions contre le racisme et la discrimination sous toutes ses formes. Mais des actions de ce type ne devraient pas se limiter à une semaine. Des activités devraient se dérouler tout au cours de l'année.
- La lutte contre le racisme et la discrimination ne se terminera jamais. Il faut rester vigilant et continuer l'éducation, car le racisme peut être direct, indirect ou systémique et même très subtil.
- Il faut informer et sensibiliser. On en parle entre nous, on se comprend mais il faut une campagne nationale.
- Un atelier de 10/15 minutes est trop court pour approfondir cette question.
- Les médias véhiculent encore beaucoup de stéréotypes et de préjugés à l'égard des communautés culturelles.
- Les délais pour traiter les plaintes liées à la discrimination dans l'accès au logement sont trop longs. Le droit de porter plainte devient purement théorique, puisqu'il ne permet pas d'obtenir un logement.
- Les plaintes ne sont pas traitées convenablement par le Tribunal des droits de la personne. Cela transmet un mauvais message, cela fait persister la discrimination. Il faut aussi que ceux qui portent plainte soient mieux soutenus.
- La campagne de sensibilisation « Le cœur québécois », malgré son caractère un peu folklorique, devrait être poursuivie.
- Dans le passé, un organisme faisait des conférences de presse à chaque condamnation d'un propriétaire pour discrimination. Cette pratique devrait être poursuivie, pour faire savoir que la discrimination est illégale et pour en faire connaître les conséquences.
- Les immigrants de générations plus anciennes ont formé des associations qui peuvent réagir efficacement en cas de discrimination, mais ce n'est pas le cas des communautés dont les membres sont arrivés plus récemment.
- Il ne faut pas (plus) utiliser le terme « minorité visible ». C'est contradictoire avec la volonté de lutte contre la discrimination.
- Il faut lutter contre des lois comme la loi fédérale C-18 (Loi sur la citoyenneté au Canada) et la Loi fédérale C-36 (Loi antiterroriste), qui institutionnalisent la discrimination en permettant d'arrêter quelqu'un sur la base de simples soupçons.

- En ce qui concerne l'alcool au volant et le port de la ceinture de sécurité, on a fait changer les mentalités. Mais il a fallu à la fois faire de la sensibilisation et imposer des amendes, utiliser la carotte et le bâton.
- Dans un quartier montréalais, un problème d'exclusion existait dans la communauté haïtienne. Les Haïtiens étaient rejetés à la fois par les Québécois et par les Italiens. Grâce à un travail de concertation entre les policiers et les jeunes, en cinq ans, le problème est disparu.
- Le concept de « préférence nationale » existe au Québec, notamment en raison de l'existence d'un parti nationaliste. Il existe un code secret pour obtenir un emploi.
- Il est important d'enrayer la discrimination systémique.
- Un problème majeur au Québec : il y a un déni de l'existence du racisme, donc il est difficile d'y travailler.
- En matière de lutte contre le racisme, le PSPC ne soutient que des projets ponctuels et novateurs, donc difficulté de travailler sur le long terme. Le PSPC devrait au contraire subventionner des projets continus, bien ancrés dans le milieu en vue de sensibiliser bien à fond.
- Il faut changer la terminologie de « minorité visible » pour travailler contre le racisme.

7.2) Proactive Legislative Measures

- Will hiring quotas be an option ? One way to counter racism would be through an affirmative action program. For example, Bill 101 closely resembles an affirmative action program in the following regard : There is political will and determination to ensure that everyone speaks French and there is a language police to monitor adherence to this policy.
- A survey was done recently where roughly 25 % of employers openly admit to not wanting to hire visible minorities. In a society where people outwardly admit discrimination, calls for serious action on the part of the Government.
- Legislation combined with action can change the situation.

7.3) Monitoring and Surveying

- Employ people, either an ombudsman or watchdog committee to survey and ensure that policies are being implemented. Laws on their own do not make a difference if people continue to circumvent them.

7.4) Definition of Visible Minority

- It is important to point out that the term visible minority encompasses many communities, of different religions or ethnic backgrounds and not one community in particular.

7.5) Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?

- La CDPDJ ne remplit pas son rôle d'éduquer et de sensibiliser. Où est-elle ? Qu'est-elle devenue ? La Commission doit reprendre son leadership et rendre accessible la compréhension des droits de la personne.
- Dans les écoles, ceux qui sont victimes de discrimination ne sont pas informés de leurs droits. Ceux qui exercent de la discrimination ne connaissent pas les lois. Certaines directions d'écoles ne savent pas qu'elles sont forcées par la loi à trouver des accommodements raisonnables. Il faut informer et organiser des campagnes de sensibilisation dans les institutions scolaires

- Il faudrait un « guichet unique » pour lutter contre la discrimination, un peu comme l'Office québécois de la langue française pour la promotion du français.
- Les organismes d'intégration ont l'obligation d'informer et de sensibiliser les nouveaux arrivants mais ils déplorent le manque de recours en cas de discrimination et de racisme.
- Les entreprises doivent s'impliquer ou être impliquées dans cette lutte contre le racisme, car beaucoup d'entre elles résistent à embaucher des personnes issues des communautés arabo-musulmanes et des communautés noires.
- Les ONG doivent organiser des séminaires, participer à des émissions de radio. Il faut donner la chance aux enfants de parler à d'autres enfants des raisons pour lesquelles ils ne mangent pas de porc ou portent un foulard, par exemple.
- Il faut développer un sentiment d'appartenance par un programme sur les relations interculturelles.
- Le personnel de première ligne n'est pas suffisamment formé à la diversité, aux catégories d'immigration alors que parfois l'essentiel de leur clientèle est très diversifiée.
- Il ne faut pas axer les programmes sur les différences, les jeunes des minorités visibles ne se sentent pas nécessairement différents.

7.6) Autres pistes de solutions et priorités d'actions

- Former une Commission permanente sur le racisme.
- Travailler avec une politique intercommunautaire d'action contre le racisme.
- Organiser une rencontre spéciale pour discuter de la lutte contre le racisme et de la discrimination en présence de la ministre et des personnes clés.
- Offrir de la formation et de la sensibilisation aux intervenants et aux gestionnaires sur les droits de la personne.
- Avoir un fonds spécial de lutte contre le racisme et la discrimination sous toutes ses formes pour poursuivre le travail déjà entrepris.
- Instaurer dans chaque lieu de travail des normes, des procédures ou des politiques facilitant le recours en cas de discrimination.
- Mettre sur pied des projets communautaires de jumelage et instaurer un dialogue interculturel.

8.0) L'INSERTION EN EMPLOI DES JEUNES DES MINORITÉS VISIBLES

8.1) Quel est votre point de vue sur les moyens mis en œuvre jusqu'à maintenant?

- Phénomènes des gangs chez les jeunes. Il faudrait se demander pourquoi cela se produit dans certaines communautés et pas dans d'autres. L'exclusion, la marginalisation dûes au manque de travail en est la cause. Il y a pire encore : les jeunes qui sont diplômés ne trouvent pas de travail en raison d'une discrimination subtile.
- Les jeunes étudiants des minorités visibles n'ont pas de réseau d'employeurs et ont souvent du mal à se trouver des stages. Il faut mettre en place des mécanismes pour garantir des lieux de stages. Les stages permettent d'enrichir les CV et de fournir des références aux employeurs.
- Il y a des professions où des jeunes avec leur diplôme n'arrivent pas à accumuler les heures des pratiques nécessaires pour pouvoir exercer leur métier. Les institutions doivent prendre le leadership pour pouvoir remédier à ce problème. En fait, les habiletés sociales comme la coopération, l'entraide, la tolérance s'apprennent dès l'enfance. Il faut donc accorder une grande attention à l'éducation et développer des outils. Les activités pédagogiques permettent aux enfants d'acquérir des comportements sociaux souhaités.

8.2) Regarding job integration of visible minority youth

8.2.1) Exodus of Youth

- Youth are leaving the Province due to Government inaction. Government must employ on a fair basis and not necessarily only when someone is of a visible minority. If hiring is done on the basis of fairness then those people with the qualifications and of a visible minority will get the jobs.

8.2.2) Difficulty in accessing funding for employment integration projects

- The *Corporation de développement économique communautaire (CDEC)* was implemented. It was believed that they would have assisted youth through various grant schemes in order to help them start-up their own businesses. This does not seem to be the case and their mandate seems to have changed with more of a focus on answering needs of the francophone community.
- Ministère de l'Éducation has put into place a Commission on education that is supposed to encourage more vocational training for youth. One idea would be to survey the results of this Commission as vocational training is a promising area for employment.

8.2.3) Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?

- Il faut faire des pressions sur les syndicats pour que l'obtention des cartes de compétences soit facilitée dans certains domaines d'emplois. Dans ce sens, la formation professionnelle doit être valorisée chez les jeunes des minorités visibles.
- Axer les messages de recrutement sur les compétences des jeunes plutôt que sur leur origine (ex : campagne de la police de Montréal).
- Les médias ethniques devraient être plus utilisés.
- Le gouvernement souhaite recourir davantage à la sous-traitance. Des obligations contractuelles devraient être prévues pour forcer les sous-traitants à employer des personnes issues des minorités visibles.
- Comme pour la lutte au racisme, il faut de la concertation, faire des démarches auprès d'employeurs. Le gouvernement doit encourager ces efforts, même si c'est sur la base de considérations économiques.
- Les employeurs prétextent souvent le manque d'expérience pour ne pas embaucher des personnes issues des minorités visibles. Il faut soutenir les ONG qui offrent des stages en milieu de travail, comme ceux du CAMO-PI.

8.4) Job training possibilities for youth

- There needs to be more job training for youth. Make more use of technical trades. What would help to eliminate idleness is to make a program available in the community that would help young people to learn a trade either on weekends or in their spare time.
- A training center for youth in the summer, for example a, *Summer institute for training* would enable young people to acquire skills used in various Trades.
- There should be an apprenticeship program for youth of cultural communities the equivalent of the one implemented by the former Ministère des communautés culturelles et de l'Immigration in 1993.
« *Projet de stages communauté noire d'expression anglaise : six youth from the Black community participated in a stage over a period of nine months. The objectives of the stage were to provide work experience in the Civil Service and increase their knowledge on how government institutions operate, to develop theoretical and practical knowledge on socio-economic development and on intercultural, intercommunity relations, to develop competencies and soft-skills* ».

8.5) Priorités d'actions et perspectives

- Favoriser le contact entre jeunes professionnels de toutes origines.
- Adapter les programmes pour décrocheurs des minorités visibles à ceux existants déjà, mais spécifique à cette clientèle. Beaucoup de ces jeunes des minorités qui décrochent ne sont pas des immigrants, ils sont nés ici et les programmes ne sont pas adaptés à leur réalité.
- Organiser une rencontre avec la ministre réservée spécifiquement au problème de racisme
- Donner du travail aux jeunes des minorités visibles.
An incubator program could be implemented in order to provide job training. A program such as this exists in Quebec city so it is relevant and can be done here in Montreal. Some provinces such as Nova Scotia have formed partnerships with institutions in the United States to provide a similar type of service.

9.0) L'accès à l'emploi et les programmes d'équité en emploi dans la fonction publique

9.1) Quel est votre point de vue sur les moyens mis en œuvre jusqu'à maintenant ?

- Monsieur Charest a pris des engagements très clairs en matière d'équité, mais un effort de plus est nécessaire : - madame Courchesne doit exiger que l'ensemble de l'État soit assujéti à la loi sur l'accès à l'équité en emploi.
- Quelle est la véritable sensibilité du Conseil du Trésor ? Le programme d'accès à l'égalité à l'emploi doit être sous la juridiction d'un organisme compétent, par exemple le MRCI. Pourtant, le MRCI n'a qu'un pouvoir consultatif.
- La loi 143 est une loi importante, mais il existe des faiblesses importantes dans la reddition de comptes. Les résultats devraient être diffusés. Si on réduit la taille de l'État, sans engager personne, il sera impossible d'atteindre les objectifs.
- Dans le programme d'accès en emploi, la définition de « communauté culturelle » pose problème en raison de l'auto désignation.
- Si le mouvement féministe avait eu aussi peu de résultats que ceux obtenus par les personnes immigrantes et les minorités visibles, des gouvernements seraient tombés. Il faut que les demandes (pressions) sociales soient fortes, organisées pour susciter un impact. Peut-être y a-t-il des divisions entre les communautés, des rapports conflictuels, mais il est important de construire un rapport de force.
- Access to information is an important concern in order to demystify the process of job-hiring in the Public Service. There is a built in, systemic bias that prevents from outside the Public Service from applying for and accessing a job.

9.2) Challenges job equity programs and sensitization campaigns

- A system of incentives for managers would be helpful. They should be evaluated based on their success in matching youth of visible minorities with available jobs.

9.3) Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?

- Les PAE pourraient atteindre leur but si la volonté politique était là.
- Sensibiliser les employeurs potentiels aux comportements culturels.
- Sensibiliser les employeurs aux minorités visibles et faire valoir la qualité de l'équité et de la solidarité.

- Soutenir les actions déjà entreprises; faire preuve de stratégie.
- Une meilleure concertation ministérielle serait souhaitable afin d'analyser les résultats et comprendre pourquoi le quota de représentativité n'est pas atteint.
- Il faut qu'il y ait des quotas réservés aux Noirs dans la fonction publique.
- Que les universités soient assujetties au recrutement des minorités visibles.
- Parfois les concours dans la fonction publique sont réussis, mais l'embauche reste difficile. Souvent, les heures de travail offertes ne permettent pas aux personnes d'être éligibles à l'assurance/emploi.
- Pour les PAE, abolir l'article 45 ouvre la porte à la sous-traitance, mais restons vigilants, le travail donné en sous-traitance ne sera pas un travail dans la fonction publique.
- En santé, il faudrait apporter plus de soutien et adapter la prévention et le traitement aux communautés culturelles.
- Les activités de préparation des personnes immigrantes aux examens de la fonction publique doivent être consolidées.
- *People need to be properly informed and the job equity programs need to be better promoted.*
- *Developing partnerships is essential. Government should identify companies that have done well in hiring visible minority and form partnerships with them. It could be a three-prong partnership incorporating, **government-business-community**.*
- *Another difficulty is just getting people of visible minorities to even be interested to apply on Civil Service jobs. The psychological reasoning is that people do not apply as they feel that they will not have a chance at getting. If young people do not apply, it is in order to save themselves from the frustration and the ultimate rejection. It is possible to turn around this situation. For example the Royal Bank has had some success in integrating youth of visible minorities into their institution. They provided training and were able to place them following an apprenticeship period.*

9.4) Pistes de solutions

- Changer les pratiques de gestion et d'embauche et apprendre à gérer un système pluriel.
- Prendre en considération la *gestion* de la diversité culturelle et l'encourager surtout au MRCI et à Emploi-Québec.
- Créer des comités d'accueil pour encadrer les gens des communautés culturelles sur les lieux de travail.
- Instaurer des stages de travail pour les personnes immigrantes dans la fonction public
- L'accès à l'emploi doit être un processus : il faut renforcer le système d'encadrement et de pré - employabilité (problèmes sociaux, psychologiques, de logement, de travail, etc.).
- Procéder à la création d'un comité indépendant pour assurer le suivi du programme d'accès à l'égalité en emploi.

10) LA REPRÉSENTATION DE LA DIVERSITÉ DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE

10.1) Quel est votre point de vue sur les moyens mis en œuvre jusqu'à maintenant?

- Il faudrait une politique publique pour assurer la présence des communautés culturelles dans les médias. Il faut éviter que les rôles, dans les téléromans par exemple, soient stéréotypés. Les organismes culturels, tel que le Conseil des arts et des lettres du Québec, ont un rôle à jouer.
- Il faut qu'il y ait représentativité des communautés culturelles dans toute la sphère publique, et dans les médias. L'incompétence et l'ignorance des journalistes nourrissent la haine à l'égard des communautés culturelles.
- Cette approche est défaitiste par rapport aux visées d'éducation de la population. Elle suppose un manque de sensibilité à la diversité. Il est symboliquement négatif de dire qu'un Québécois qui n'est pas d'origine immigrante ou issu d'une minorité visible ne peut défendre l'accès à l'égalité.
- Respecter le pourcentage de présence immigrante en emploi. Il faut améliorer la représentativité.
- *Some doubt as to whether sensitization and diversity training programs are successful. Diversity training manuals are developed, people may hear about them, but never have the opportunity to*

actually see one or to examine its contents. Its hard to list the amount or what kind of training manuals are out there since they are very rarely seen.

- Diversity training manuals can sometimes cast people of cultural communities in stereotypical roles and attempt to portray people in a way that they are not in order to illustrate a point.
- More visible minorities need to be represented at the Human Rights Commission especially since the majority of the cases dealt with concern people of cultural communities.
- Parachuting candidates into a particular riding can exclude qualified people from the political process and visible minorities for running for Office.

10.2) Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?

- Que la ministre rencontre les communautés afin que celles-ci lui remettent une liste de noms pertinents de personnes issues de ces communautés et sur lesquelles, les autorités pourront se référer en cas d'avis ou de conseils spécifiques.
- La diversité a du mal à s'exprimer en raison du mode de scrutin. La réflexion sur le mode de scrutin doit permettre aux groupes divers d'être mieux représentés, si une dose de proportionnelle était introduite. Avec une liste de candidats, on peut favoriser la représentativité.

11.0) LA DÉFENSE DES VALEURS DÉMOCRATIQUES

Le programme de soutien à la participation civique (PSPC) a été créé pour développer la participation civique, la connaissance des droits et la lutte contre l'exclusion.

11.1) Quel est votre point de vue sur les moyens mis en œuvre jusqu'à maintenant ?

- Les immigrants viennent de région en conflit et ne connaissent pas la démocratie canadienne et québécoise. Ils ne comprennent pas qu'un politicien puisse changer de parti. Cela entame leur confiance envers les institutions démocratiques. Il faut une éducation démocratique, les inciter à s'impliquer plus dans la vie publique.
- Le programme de soutien à la participation civique (PSPC) a été créé pour développer la participation civique, la connaissance des droits et la lutte contre l'exclusion.

11.2) Systemic flaws in policy and procedure

- There are serious concerns with the way complaints are handled at the Human Rights Commission as well as how the Commission arrives at decisions for compensation.
- In fact, the Commission could be deemed racist for the mere fact that they operate in French only. Many systems here in Quebec seem to consider racism fashionable. The very systems put into place to eliminate racism is also practising it themselves.
- The complaints procedure is flawed. Not enough people are there to process to investigate a claim. Investigations take months and years to process. «Justice delayed is Justice denied». People abandon the process before completion due to the time factor.
-
- The Human Rights Commission and the work that they do should be integrated into Quebec's criminal code of justice. Only then would the Commission find itself with the power to act.
- No serve punishment is issued so the problems resurface.
- Many institutions have a «zero» result in seeing that justice is served.
- Some institutions where complaints are heard, such as the Commission de déontologie, are not equipped to deal with cases where a serious injury resulted and because of procedure and policy

glitches these cases cannot be referred to a Tribunal that actually is equipped to deal with more serious cases. Filing a complaint to the Commission de déontologie can also be a humiliating process.

- Obtaining justice is one thing, but accessing justice is another challenge. How is it possible to have justice without first accessing justice?
- Filing a complaint against a police officer can be intimidating. Once they have weighed the advantages and disadvantages, people do not embark on the process of filing a complaint.
- The Human Rights Commission is an «*Old Boy's Network*». Those appointed to head the Commission are hand-picked. People are nominated by members of Parliament and the nomination is based on consensus between the political parties, so there are flaws in the procedure in which someone is selected that does not adhere to democratic values. This process must be reviewed as well as the criteria for selection and the qualifications required to head the Commission. Right now, it boils down to sex, class and race.
- People cannot risk losing their jobs or and continue to make sacrifices especially since there is no compensation for those bringing complaints to the Commission.

11.2) Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?

- Il faut valoriser le contrat moral et sensibiliser les nouveaux arrivants et la société d'accueil pour montrer qu'il s'agit d'efforts partagés et réciproques en ce qui concerne l'ouverture à la diversité.
- Le gouvernement fédéral organise des rencontres d'une semaine à Ottawa pour les jeunes pour favoriser la connaissance des institutions publiques. Un programme similaire devrait être mis en place
- Bien que le programme d'échange de jeunes comportait certaines faiblesses, il faut qu'il y ait des activités d'échange de jeunes entre les écoles.

12.0) LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS DE LA SOCIÉTÉ

12.1) Quel est votre point de vue sur les moyens de sensibilisation et de formation mis en œuvre jusqu'à maintenant ?

12.1.1) Political and Economic Legitimacy are precursors for change

- It all comes down to numbers and size. Things change when communities have political and economic weight, only this can justify priorities being set in favour of cultural diversity.

12.1.2.) Regarding the taking into account ethnocultural diversity in all areas of society

- Some doubt as to whether sensitization and diversity training programs are successful. Diversity training manuals are developed, people may hear about them, but never have the opportunity to actually see one or to examine its contents. Its hard to list the amount or what kind of training manuals are out there since they are very rarely seen.
- Diversity training manuals can sometimes cast people of cultural communities in stereotypical roles and attempt to portray people in a way that they are not in order to illustrate a point.

12.2) Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?

- La priorité du gouvernement devrait être de favoriser le développement de compétences interculturelles à l'échelle de la société

POSTSCRIPTUM

Deux des ateliers n'ont pas fourni de réponses directes à ces questions. Quant aux trois autres, les éléments mentionnés concernaient davantage les thèmes déjà traités. Dans ce derniers cas, les interventions ont alors été placées sous une rubrique pertinente.

Par ailleurs, comme certaines des interventions faites plus tôt dans l'après midi se réfèrent indirectement aux questions de la conclusion, nous les avons quand même retenues pour la partie intitulée « *Faits saillants* », en les inscrivant comme éléments de conclusion du thème : *Pleine participation de tous les Québécois et lutte au racisme*

Dernier enregistrement par CRI Thibault

*A:\Rapport consolidé des ateliers-intégration (14-4).doc
Dernière impression le 2007-03-20 5:09*

