

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

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**

*Synthèse des ateliers de la
journée de consultation du 15 septembre 2003*

20 NOVEMBRE 2003

Rédaction

Claude Thibault

Comité de lecture

Louis-René Gagnon

Sophie Therrien

Patricia Rimok

Édition et mise en forme

Martine Jore

Révision linguistique

Vincent Ross

Conseil des relations interculturelles
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 10.04
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone (514) 873-5634
Télécopieur (514) 873-3469
Courriel info@conseilinterculturel.gouv.qc.ca
Internet www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca

Dans ce document, le générique masculin est utilisé de façon épiciène.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
--------------------	---

ATELIERS DU MATIN

▪ **Thème: Accueil et intégration**

1) Le passage des COFI aux Carrefours.....	4
2) Le partenariat avec les organismes	5
3) L'insertion en emploi	6
4) L'accès au logement.....	7
5) La reconnaissance des acquis et des compétences	8
6) La francisation	9
Conclusion	10

ATELIERS DE L'APRÈS-MIDI

▪ **Thème : Pleine participation des Québécois de toutes origines et lutte contre l'exclusion.....**

.....	11
7) La lutte contre le racisme et la discrimination.....	11
8) L'insertion en emploi des jeunes des minorités visibles	12
9) L'accès à l'emploi et les programmes d'équité en emploi dans la fonction publique	13
10) La représentation de la diversité dans la sphère publique	14
11) La défense des valeurs démocratiques.....	14
12) La prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans l'ensemble des secteurs de la société.....	15
Conclusion	16

INTRODUCTION

À la demande de la ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, madame Michelle Courchesne, le Conseil des relations interculturelles (CRI) a organisé une Journée de consultation, le 15 septembre dernier, sur le thème : *Vers un nouveau rôle de l'État en matière d'accueil, d'intégration des immigrants et de pleine participation des Québécois de toutes origines.*

Inscrite dans une tournée ministérielle en vue d'un plan d'action gouvernemental en la matière, cette initiative du CRI a permis de réunir 130 représentants provenant d'institutions publiques, d'organismes communautaires et des communautés culturelles afin d'identifier des mesures concrètes d'actions. Ce dernier mot est devenu au cours de la journée, un mot clé dans la plupart des solutions proposées, un leitmotiv qui fait d'ailleurs consensus dans les ateliers comme on le verra un peu plus loin.

En bref, le présent document fait la synthèse des discussions et des débats concernant chacun des enjeux et défis soulevés dans les ateliers du bloc du matin portant sur l'accueil et l'intégration, et dans les ateliers du bloc (2) en après-midi touchant la pleine participation des Québécois de toutes origines au développement du Québec sur le plan social, politique et économique. En tout, douze situations problématiques sont traitées et des pistes de solutions sont présentées.

LE MATIN

ATELIERS DU BLOC (1) : ACCUEIL ET INTÉGRATION

(1) Le passage des COFI aux Carrefours

En 2000, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) créait les Carrefours d'intégration, afin de déconcentrer les services offerts. Du coup étaient abolis les Centres d'orientation et de formation pour les immigrants (COFI). Cette mesure visait aussi à favoriser la concertation avec les autres institutions publiques agissant sur le territoire.

- *Quel est votre point de vue sur les impacts de cette réorganisation ?*
- *Quels seraient les moyens d'action à privilégier dans l'avenir ?*

Dans plusieurs ateliers, les participants sont d'avis que la nouvelle structure n'a vraiment rien changé. De plus, certains soulignent ouvertement qu'il y a trop d'homogénéité dans le personnel en place. Enfin, le vécu et l'expertise des communautés culturelles ne semblent pas être assez pris en compte dans la gestion courante des services aux nouveaux arrivants. Par exemple, pour les femmes qui avaient des enfants à la maison, les COFI étaient plus pratiques que les Carrefours actuels car ces femmes pouvaient y bénéficier d'un service de garde qui permettait à leurs enfants de suivre sur place, eux aussi, des cours de français. Cette situation a été maintes fois décriée depuis un an par les organismes du milieu.

D'autres ont discuté des impacts positifs de la décentralisation réalisée par le MRCI lors de la création des Carrefours, tels qu'une plus grande présence physique du ministère partout au Québec. Parmi les autres débats, retenons deux grandes préoccupations lors des échanges : (1) la faiblesse des liaisons ou des liens d'affaires entre les Carrefours, les organismes communautaires de quartier

et les communautés culturelles; (2) le peu de représentation des minorités ethniques parmi le personnel permanent ou régulier. On note enfin, dans tous les débats, un courant favorable à une plus grande présence des organismes ethnoculturels en matière de services d'intégration aux nouveaux immigrants ainsi qu'un consensus sur le principe que l'État doit jouer un rôle majeur en matière d'immigration, d'intégration et de pleine participation. Certains éléments concernant la francisation ont été abordés dans cet atelier. Nous en parlons un peu plus loin dans ce document.

(2) Le partenariat avec les organismes

Dans son discours inaugural du 4 juin dernier, le Premier ministre Jean Charest évoquait le fait que le gouvernement souhaite confier davantage de responsabilités dans l'intégration des nouveaux arrivants aux organismes issus des communautés culturelles. Actuellement, le MRCI s'appuie en priorité sur des organismes pluriethniques qui offrent des services sur une base d'abord territoriale.

- *Quel est votre point de vue sur l'approche actuelle ?*
- *Dans quelles circonstances et selon quels critères des organismes issus des communautés culturelles pourraient offrir des services ?*
- *Quelle serait la nature de ces services ?*
- *Faut-il revoir le rôle des organismes et le type de partenariat dans l'intégration ?*

Les discussions autour de l'importance du rôle de l'État et des membres des communautés culturelles dans l'intégration des nouveaux arrivants se sont poursuivies pendant toute la journée. D'un côté, plusieurs soulignent qu'il est utopique de vouloir répartir les services du ministère à travers les 120 groupes ethnoculturels présents au Québec compte tenu, entre autres, de la trop grande disparité dans leur fonctionnement et les infrastructures en place. De plus, l'accueil des immigrants par des gens de même origine ne semble pas également être une solution idéale. D'un autre côté, la pression est forte pour que plusieurs ONG des communautés culturelles soient reconnus officiellement comme des partenaires du MRCI. Ces dernières revendiquent d'ailleurs qu'ils peuvent contribuer à créer des milieux de vie favorisant l'intégration et la pleine participation des Québécois de toutes origines. Dans ce sens, des organismes proposent de collaborer davantage avec le gouvernement dans sa démarche d'informer les nouveaux arrivants sur l'histoire du Québec, ses valeurs et les services publics disponibles. De plus, il est souhaité que leur financement soit basé non seulement sur la notion de territoire à desservir, mais aussi sur leur capacité de répondre à des besoins spécifiques tels que la prise en charge d'initiatives locales diverses lors de l'arrivée de nouvelles vagues d'immigration et leur capacité de fournir, au besoin, un appui soutenu à des personnes revendiquant le statut de réfugié.

Pour trouver un juste milieu entre les approches préconisant « tout au communautaire » ou « tout au gouvernement », il est souhaité que le financement des ONG soit basé avant tout sur les enjeux et les missions respectives de chacun, et non pas seulement sur les critères actuels touchant le nombre de clientèles pluriethniques ou mono-ethniques à desservir. Plusieurs participants ont également souligné l'importance pour les communautés ethnoculturelles de vouloir maintenir leur culture et leur religion d'origine, de la faire reconnaître, voire même de la promouvoir.

Dans un atelier, certains déplorent le sous-financement des ONG communautaires ethnoculturels , ce qui aboutit à une certaine ghettoïsation, dont celle des communautés noires anglophones.

Enfin, quelques participants du domaine de la santé et des services sociaux craignent qu'une trop grande décentralisation des services actuels ne vienne diminuer la qualité de leurs services et l'application des normes nationales et internationales en vigueur. C'est pourquoi, ils souhaitent que le MRCI maintienne son Comité des partenaires et consulte davantage les tables de concertation locales ou de quartier avant de s'avancer définitivement dans une nouvelle approche de service à la clientèle.

Enfin, il faut retenir qu'il y a eu de nombreuses critiques visant le vocabulaire couramment utilisé dans les échanges, tel que *minorité visible* et *communauté culturelle*. Dans ce sens, de nouvelles formes de langage sont souhaitées dans le but de favoriser l'inclusion et l'identité nationale (ex, les *Québécois d'origine X, Z.*)

(3) L'insertion en emploi

Depuis l'Énoncé de politique 1990, le gouvernement du Québec conçoit l'immigration comme un pivot essentiel du développement de la société québécoise. Les niveaux ont fluctué mais sont à la hausse depuis les cinq dernières années. Parallèlement, en 1996, on a apporté des changements à la grille de sélection pour y introduire le concept d'employabilité et de mobilité de la main-d'œuvre. Par ailleurs, la présence d'immigrants arrivés depuis moins de cinq ans dans la liste des bénéficiaires de l'aide sociale laisse croire que certains d'entre eux rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail.

- *Quelles sont les causes de ces difficultés et comment les contrer ?*

Pour plusieurs, une des difficultés majeures rencontrées par les nouveaux arrivants est la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences de travail à l'étranger. C'est pourquoi il a été fortement recommandé que le gouvernement agisse davantage lors de leur sélection à l'étranger par une information adéquate sur les modalités d'embauche ainsi que sur la nature des emplois disponibles. Pour d'autres intervenants, la grille de sélection est à revoir ou du moins à mettre à jour car elle ne semble plus être adaptée aux besoins et aux particularités du marché du travail québécois. En fait il existe, selon de nombreux témoignages, une grande inadéquation entre le profil des nouveaux arrivants et les emplois disponibles. De plus, divers organismes d'insertion en emploi ont mis en évidence, chez les entreprises, une méconnaissance de l'importance du rôle du MRCI dans le domaine de l'immigration et de l'intégration.

Concernant l'existence de barrières linguistiques telles que la méconnaissance de l'anglais au travail pour de nombreux nouveaux arrivants, des initiatives d'information portant sur la reconnaissance des diplômes ainsi que sur le système scolaire du Québec et le processus d'embauche sont fortement recommandés. Quelques participants ont souhaité des interventions significatives touchant particulièrement les problèmes de discrimination et de racisme prévalant depuis le 11 septembre 2001 dans certains organismes ou entreprises.

Parmi les pistes de solutions, retenons la création d'un Comité interministériel permanent favorisant un partenariat entre le MRCI, le MEQ, Emploi Québec, des universités, des CÉGEPs et des organismes ethnoculturels ciblés. De plus, d'autres initiatives sont également souhaitées telles qu'un cours sur la gestion de la diversité et les différences culturelles en milieu de travail

En ce qui concerne la problématique des « *garants défaillants* », qui consiste en l'annulation de la garantie financière de certains nouveaux arrivants, les participants souhaitent une étude de cette problématique en concertation avec Emploi Québec et les bureaux de l'aide sociale.

Enfin, l'extension de la Loi 143 à l'ensemble de la fonction publique et l'imputabilité des gestionnaires quant à l'atteinte des objectifs poursuivis par le gouvernement dans les programmes d'accès à l'égalité sont des préoccupations partagées par la plupart des participants et participantes.

(4) L'accès au logement

La recherche d'un logement adéquat a toujours été l'un des premiers défis que rencontre un nouvel arrivant dans son parcours d'intégration. Or, la réalité de la crise générale du logement que connaît Montréal depuis quelques années a exacerbé cette difficulté. La recherche de logement représente une charge croissante de travail pour les organismes qui soutiennent les nouveaux arrivants, en particulier les réfugiés. Afin de s'assurer que les nouveaux arrivants ne se retrouvent pas sans toit, surtout lors de la période critique du premier juillet, il est nécessaire d'interpeller tous les intervenants gouvernementaux, y compris le palier municipal, pour amener des solutions autant à court terme qu'à long terme.

- *Quelles sont les stratégies novatrices et les meilleures pratiques en matière de recherche de logement ?*
- *Comment prendre en compte les besoins plus grands que la situation actuelle impose aux activités de soutien à la recherche de logement ?*

Parmi les principaux débats, retenons la suggestion de tenir compte de la disponibilité de logements dans la planification des prochains volumes d'immigration ainsi qu'une plus grande concertation entre le fédéral, le provincial et le municipal. À cet égard, plusieurs participants veulent une participation plus active de la part de la Société d'habitation du Québec ainsi qu'un renforcement du rôle de la Régie du logement, en plus de la création d'un plus grand nombre de logements sociaux destinés spécifiquement aux nouveaux arrivants. L'importance de la participation du palier municipal dans le processus décisionnel a aussi été fortement soulignée. En fait, l'actuelle crise du logement touche plus sérieusement Montréal, où se situent 88 % des immigrants investisseurs et nouveaux arrivants.

Concernant l'idée d'utiliser l'Internet pour la diffusion d'une banque d'information sur les logements disponibles, plusieurs pensent que l'on pourrait accélérer ainsi la recherche de logements à partir de l'étranger (et même d'ici). Pour eux, cette initiative pourrait également faciliter la gestion des nouvelles vagues d'immigrants à ce niveau.

Plusieurs initiatives ont été retenues et sont, par ordre de priorité :

- a) Développer une politique nationale de logement social tenant compte des besoins régionaux et de l'immigration.
- b) Favoriser la création de coopératives d'habitation dans divers arrondissements ou quartiers à forte croissance de nouveaux arrivants.
- c) Améliorer la concertation fédérale-provinciale sur le plan des besoins liés à l'immigration et à l'intégration des nouveaux arrivants.
- d) Aider les municipalités à construire de nouveaux logements à prix modiques (ex. HLM multifonctionnel).

(5) La reconnaissance des acquis et des compétences

Dossier complexe qui implique plusieurs intervenants (ministère de l'Éducation, MRCI, commissions scolaires, ordres professionnels), cette question affecte les conditions d'accès au marché du travail pour les nouveaux arrivants, tant pour les diplômés universitaires que pour les personnes pratiquant un métier.

Au printemps 2002, le MRCI ouvrait un nouveau **Service d'information sur les professions réglementées** pour permettre aux nouveaux arrivants de mieux se documenter sur les conditions régissant l'accès aux ordres professionnels. Cependant, ces cas ne représentent qu'une minorité : de nombreux travailleurs qui ont un métier (ex : plombier) ou une longue expérience dans des secteurs tels la construction, ne se voient pas reconnaître leurs acquis.

- Comment aller plus loin ?

- Comment concilier l'obligation d'assurer la qualité professionnelle des services offerts au public avec la reconnaissance de compétences acquises à l'étranger ?

Dans les ateliers, on a beaucoup discuté autour de l'idée qu'il faut rapidement fournir aux nouveaux arrivants l'information disponible touchant le travail au Québec, les corporations et les ordres professionnels. Entre autres, il est recommandé d'améliorer la concertation entre les employeurs, les syndicats et les corporations professionnelles dans le but de développer des mesures spécifiques visant des clientèles touchées par les pénuries d'emploi, comme les infirmiers, les médecins, les soudeurs, etc.

En ce qui concerne la situation des jeunes des minorités visibles, plusieurs souhaitent qu'on organise davantage de stages en milieu de travail, principalement dans la fonction publique provinciale et municipale. D'autres initiatives, visant l'émission de cartes d'apprenti ou de permis temporaires de travail dans les métiers de la construction, sont également souhaitées.

Enfin, les corporations professionnelles constituent, pour certains, l'obstacle majeur à l'embauche des nouveaux arrivants, alors qu'elles sont pour d'autres une garantie pour le maintien de la qualité et de la sécurité dans les services publics. Dans ce sens, il y a consensus à l'effet que le MRCI doit assurer une meilleure préparation des nouveaux arrivants en vue des examens d'embauche.

(6) La francisation

Depuis la réforme de l'offre en francisation, les nouveaux arrivants peuvent avoir accès à une formation correspondant davantage à leur niveau de scolarité, les cours de français du MRCI étant maintenant offerts par les commissions scolaires, les CÉGEPS, les universités, les Carrefours d'intégration et par des organismes communautaires. Pourtant, des listes d'attente existent encore.

- *La dernière réforme allait-elle dans la bonne direction ?*
- *Comment améliorer l'offre de service en francisation ?*

Les orientations de la dernière réforme administrative entreprise par le MRCI ne semblent pas être remises sérieusement en question malgré les problèmes identifiés. Néanmoins, dans la plupart des ateliers, on réclame une meilleure utilisation des ressources disponibles et davantage de participation et de moyens financiers pour les organismes communautaires et ethnoculturels en place.

La plupart des participants reconnaissent que les cours de français sont un outil nécessaire à l'intégration. Dans ce sens, les nouveaux efforts souhaités de la part du MRCI sont :

- (1) La nécessité d'un plus grand nombre de cours de français en milieu de travail;
- (2) L'élimination de certains obstacles d'ordre logistique (ex. : l'obtention d'un local) et syndical (la disponibilité et la présence de professeurs qualifiés);
- (3) La participation des entreprises au développement d'un programme de francisation en milieu de travail afin d'adapter ce programme aux besoins des nouveaux arrivants.

Baucoup de critiques ont porté sur le peu de flexibilité dans les horaires de cours, le manque de locaux pour la diffusion, le nombre de professeurs disponibles ainsi que sur la bureaucratie gouvernementale.

Parmi les initiatives, retenons celles portant sur l'assouplissement des critères d'admissibilité, notamment en ce qui concerne la durée de séjour au Québec des nouveaux résidents et le statut des personnes immigrantes. En ce qui a trait à l'amélioration de la formation en milieu de travail, les discussions portent sur la gestion et le financement. Les participants recommandent notamment que les professeurs de français obtiennent une formation continue en gestion de la diversité et sur l'apport des communautés culturelles.

Enfin, certaines personnes souhaitent fortement que le financement des ONG ne soit plus strictement basé sur la grandeur de territoire à desservir, mais plutôt sur les besoins des clientèles, qu'elles soient mono-ethniques ou pluriethniques.

CONCLUSION DES ATELIERS DU MATIN

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 ?

En bref, l'État doit assumer un plus grand leadership et prendre toutes ses responsabilités dans l'intégration des nouveaux arrivants et dans l'immigration en général. Tel est le message central véhiculé dans tous les ateliers. Les participants insistent pour que soit rapidement créé un comité interministériel portant sur les relations interculturelles et la pleine participation des Québécois de toutes origines. À ce niveau, c'est toute la dimension transversale et horizontale des rôles et responsabilités du MRCI qui est questionnée.

Il est également clair que le MRCI ne peut pas agir seul. Une volonté politique ferme et un engagement financier important de la part du gouvernement seront nécessaires pour atteindre les objectifs souhaités. Enfin, d'autres préconisent la mise sur pied d'un programme de formation des gestionnaires et des intervenants sur la gestion de la diversité culturelle et sur l'apport des communautés culturelles au développement et à la modernisation du Québec.

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

L'embauche et l'équité en emploi constituent les deux grandes priorités de l'heure. Un Fonds spécial pour la formation et l'intégration des nouveaux arrivants à partir de l'étranger fait aussi partie des enjeux immédiats. Pour le financement des ONG ethnoculturels, l'initiative retenue est un programme de subvention jumelant un soutien financier pour la participation civique (PSPC), le développement de l'employabilité et la vie démocratique.

LE BLOC (2) ATELIERS L'APRÈS-MIDI
THÈME : PLEINE PARTICIPATION DE TOUS LES QUÉBÉCOIS
ET LUTTE CONTRE LE RACISME

L'Énoncé de politique du MRCI de 1990 affirmait que la pleine participation de tous les Québécois est attendue et favorisée. On a pu constater cependant que certains groupes éprouvaient davantage de difficultés à atteindre cette pleine participation car ils subissaient et continuent de subir des formes diverses d'exclusion. Nous tenterons de voir quelles formes prennent ces exclusions et comment elles ont été combattues jusqu'à maintenant.

(7) La lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination

Certaines personnes, à cause de leur origine ethnique, de leur accent, de la couleur de leur peau ou du port de symboles religieux, rencontrent de la méfiance, voire du rejet. Dans certains cas, ces sentiments négatifs seront suivis de comportements discriminatoires et appuyés par des discours racistes venant justifier ces attitudes et ces comportements. On peut constater les conséquences tragiques de ce phénomène en comparant les écarts socio-économiques prévalant entre les revenus de certains groupes racisés et ceux de la majorité appartenant aux mêmes catégories professionnelles.

- *Quel est votre point de vue sur les moyens mis en oeuvre jusqu'à maintenant?*
- *Quels sont les moyens à retenir pour l'avenir?*

Dans la plupart des ateliers, les participants souhaitent une campagne nationale d'éducation et de sensibilisation en matière de relations interculturelles et de lutte anti-racisme, à l'exemple de la campagne *Le coeur québécois*, la *Semaine d'actions contre le racisme*. De sérieux efforts sont encore à investir dans les médias, au sein des syndicats et dans les entreprises tant privées que publiques compte tenu de la méconnaissance de l'apport des communautés culturelles d'une part, et d'autre part, du peu de formation sur l'histoire et les valeurs du Québec.

Même si l'on parle plus ouvertement de la problématique du racisme au Québec aujourd'hui, l'action se fait encore attendre, selon certains participants. C'est pourquoi plusieurs veulent que le MRCI fasse de la lutte contre le racisme une préoccupation constante de l'État. De plus, ces derniers souhaitent que les mécanismes de recours entourant les cas de discrimination raciale soient plus efficaces. Dans ce sens, ils disent que les plaintes ne sont pas assez rapidement traitées par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). Parmi les initiatives, soulignons l'urgence d'un accueil et d'un support plus adéquat aux personnes qui en sont victimes et à celles qui font des plaintes.

Enfin, les participants s'entendent pour dire que lorsqu'on parle de discrimination, il faut reconnaître que celle-ci ne vient pas automatiquement de la société d'accueil et qu'elle ne concerne pas seulement les membres des communautés culturelles. En fait, la discrimination existe partout et touche toutes les communautés. Il y a donc un important travail de sensibilisation à faire, et ce de façon intercommunautaire. Dans ce cadre, la Semaine d'actions contre le racisme a été jugée comme une bonne initiative, mais en ajoutant qu'il ne faut pas se limiter à une seule semaine, car des activités doivent se dérouler tout au long de l'année, et partout au Québec.

Quelles seraient des pistes d'actions novatrices ?

Des propositions sont faites dans ce sens pour (1) la création d'une Commission itinérante sur le racisme; (2) le développement d'une politique intercommunautaire sur le sujet; (3) l'organisation d'un événement majeur sur le plan national visant la lutte contre toutes les formes de discrimination et la promotion des chartes des droits de la personne et de la jeunesse, (4) la création d'un organisme de vigie, indépendant de la CDPDJ.

(8) L'insertion en emploi des jeunes des minorités visibles

Une étude menée par la firme l'Indice en 1996 a mis en lumière les difficultés vécues par les jeunes de certaines minorités visibles, particulièrement les jeunes Noirs, à accéder à des emplois correspondant à leur formation. Or, ces jeunes sont pour la plupart entièrement scolarisés au Québec et leurs difficultés ne peuvent s'expliquer par une méconnaissance de la société ou par une formation non reconnue. Des mesures, telles la création du Fonds des jeunes des minorités visibles et la Fondation Mathieu da Costa, ont été mises en oeuvre pour tenter de contrer ces difficultés. Des partenariats avec des entreprises et des institutions publiques pour favoriser le mentorat et les stages ont aussi été développés.

- Quels sont les moyens mis en oeuvre jusqu'à maintenant ?

- Quels sont les moyens à retenir pour l'avenir ?

Dans les ateliers, la situation de l'emploi pour les Québécois des communautés noires et des minorités visibles est vivement dénoncée. Cette situation est d'ailleurs connue déjà depuis quelques années ainsi que démontrée dans les statistiques publiées récemment encore. Dans ce cas, plusieurs souhaitent que le gouvernement étende l'application de la Loi 143 et améliore sa capacité de gérer efficacement les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Parmi les principaux débats, retenons ceux visant les moyens financiers et les initiatives gouvernementales jugées insuffisantes, en particulier pour les jeunes noirs anglophones. Dans ce sens, il faut favoriser plus de contacts entre les jeunes de toutes origines, en plus d'accentuer les efforts permettant de multiplier le nombre de stages en milieu de travail en plus des formules de mentorat et de régime d'apprentissage dans certains métiers comme ceux de la construction.

Parmi les actions prioritaires, certains favorisent une multiplication des rencontres et des contacts intercommunautaires, une amélioration significative du réseautage avec les communautés culturelles et une augmentation importante du nombre de stages en milieu de travail par le développement d'une formule de mentorat s'adressant spécifiquement aux jeunes des minorités visibles. Ces derniers demandent également de renforcer les mesures d'employabilité actuelles et d'assurer l'embauche de nouveaux arrivants par la création d'un Comité permanent de vigie qui aurait également comme mandat d'assurer le suivi des PAE dans la Fonction publique provinciale et municipale, entre autres. En effet, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPJ) ne semble pas avoir fait la preuve de son efficacité aux yeux de plusieurs participants car de nombreuses critiques lui ont été formulées à cet égard tout au long de la journée.

De l'avis général, l'État ne doit pas se désinvestir de son rôle d'acteur majeur, ni de ses responsabilités administratives et législatives en la matière. De plus, une implication plus grande des entreprises privées est vivement souhaitée dans ce domaine, car un changement rapide des mentalités et des comportements en milieu de travail est requis par la compétition internationale et la mondialisation de l'économie.

Note (1) Il est à retenir qu'en après-midi le temps des échanges dans les ateliers a été limité de 13h30 à 15h30 pour laisser de la place à une plénière et à des échanges avec la ministre. C'est pourquoi, un nombre plus restreint de suggestions est proposé ci-après par sujet.

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

Depuis plusieurs années, on se questionne sur la composition ethnoculturelle de la fonction publique québécoise, constatant que la proportion de personnes d'autres origines y est très nettement inférieure à leur poids démographique au sein de la population québécoise. Cette situation véhicule un message paradoxal qui va à l'encontre du discours sur l'inclusion des Québécois de toutes origines dans le développement du Québec. Un programme d'équité en emploi existe dans la fonction publique mais ne semble pas donner de résultats probants. Par ailleurs, en 2000, le gouvernement a mis en place une *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* (loi 143), fixant des objectifs précis pour l'embauche de personnes appartenant aux minorités visibles ainsi que pour les femmes, les allophones et les autochtones. Or, on sait que dans les prochaines années, une part importante des effectifs prendront leur retraite.

- *Quel est votre point de vue ?*
- *Quelles sont les pistes de solution et d'actions ?*

Dans tous les ateliers, on insiste pour que le gouvernement donne plus de force et de mordant aux dispositions de la loi 143 visant l'équité en emploi et la représentation des minorités dans l'embauche en général. Un des souhaits est d'étendre cette loi à l'ensemble de la fonction publique provinciale et municipale, mais aussi de rendre le Secrétariat du Conseil du Trésor et les sous-ministres davantage imputables des résultats dans l'embauche des communautés culturelles.

Les participants font également état d'inquiétudes face à des objectifs d'embauche trop précisément chiffrés dans un contexte de réduction de la taille de l'État. C'est pourquoi il est recommandé d'accentuer la formation et la sensibilisation des gestionnaires de l'État concernant la gestion de la diversité et les apports de l'immigration. Un plus grand soutien dans l'accompagnement des candidats pendant le processus d'embauche est aussi une autre action envisagée.

Des discussions ont porté sur les stages et les cartes d'apprentis dans les métiers de la construction. Plusieurs sont d'avis que l'on peut permettre ainsi aux jeunes des communautés culturelles d'avoir une porte d'entrée pour des postes au sein de la fonction publique provinciale et municipale.

Enfin, face aux possibles réductions d'emplois dans la fonction publique, les participants soulignent l'importance de travailler au développement d'un dialogue continu de l'État avec les représentants des communautés culturelles. Dans ce sens, plusieurs sont d'avis que le maintien de relations

interculturelles harmonieuses est maintenant un enjeu de société incontournable pour un Québec moderne.

10) La représentation de la diversité dans la sphère publique

Alors que la diversité de la société québécoise s'accroît et se constate à divers niveaux, les sphères publiques demeurent encore peu représentatives de cette diversité. Pensons aux postes nominatifs ainsi qu'aux différents conseils d'administration. Cette invisibilité de la diversité à un niveau bien précis crée une forme de déficit démocratique et affaiblit le message d'inclusion véhiculé par les autorités.

- Quel est votre point de vue sur les moyens mis en oeuvre jusqu'à maintenant ? Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?

Il est clair que les résultats sont insuffisants, en particulier dans la fonction publique, au niveau des emplois supérieurs de gestion, au sein des médias et même dans les syndicats. Dans ce sens, on souhaite la création d'une banque de candidats qualifiés provenant des communautés pour des nominations à des emplois supérieurs dans la fonction publique provinciale et municipale.

De plus, certains souhaitent qu'on poursuive le débat sur l'importance d'introduire le scrutin proportionnel dans les prochaines élections. D'autres suggestions sont proposées telles qu'un système de bonis aux gestionnaires respectant les résultats d'embauche ou faisant preuve d'initiatives en matière de formation, de sensibilisation et d'actions concrètes sur le plan local et régional.

11) La défense des valeurs démocratiques

Nous l'avons vu, depuis 1990, l'action gouvernementale met de l'avant l'affirmation de valeurs communes. Des efforts doivent donc être investis afin de s'assurer que les nouveaux arrivants soient effectivement informés de ces valeurs, qu'ils les comprennent et soient en mesure de les pratiquer. Par ailleurs, on doit aussi faire en sorte que ces valeurs soient aussi connues et pratiquées par l'ensemble de la population et que celle-ci soit consciente en même temps de sa propre diversité. Tous les citoyens, quelle que soit leur origine, devraient par exemple connaître les droits et les responsabilités que leur garantit la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. 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.

- Quelles sont les pistes de solution et les priorités d'actions ?

Il est suggéré d'utiliser le *Contrat moral d'intégration* comme document d'information et outil de sensibilisation du grand public à la diversité culturelle. De plus, il y a un fort consensus sur le fait que la gouvernance de l'immigration et l'intégration des communautés culturelles nécessitent des efforts consentis et partagés autant par la société d'accueil que par les immigrants partout au Québec. Dans ce sens, il est souhaité que l'État fasse plus de sessions d'information et d'actions éducatives sur les valeurs de la société québécoise, son histoire, sa vie politique et démocratique et ses chartes.

Parmi les enjeux actuels, les participants insistent sur la nécessité d'améliorer le processus du traitement des plaintes à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), entre autres. Quant à l'immigration comme atout majeur dans le développement et la modernisation du Québec, il est souhaité plus d'engagement de la part du gouvernement pour une promotion de la diversité culturelle partout au Québec.

12) La prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans l'ensemble des secteurs de la société

Une fois que le nouvel arrivant a franchi les premières étapes de son insertion sociale et économique, il accède peu à peu à la pleine citoyenneté et devient en mesure de participer pleinement au développement de la société québécoise. Pourtant, les milieux de travail et les institutions semblent souvent perplexes devant la présence de la diversité, tant au niveau de la clientèle qu'au niveau de la main-d'oeuvre.

- *Quel est votre point de vue sur les moyens mis en oeuvre jusqu'à maintenant ? Quels seraient les moyens à retenir pour l'avenir ?*

Des doutes sont exprimés sur la valeur et la pertinence de certains cours, sessions de formation et manuels utilisés actuellement pour la formation et la sensibilisation sur la diversité culturelle. Plusieurs souhaiteraient que les cours d'histoire soulignent la contribution des immigrants et des communautés culturelles. Les communautés noires, francophones autant qu'anglophones, veulent davantage l'instauration de mesures spécifiques.

CONCLUSION

Quel partage des responsabilités voyez-vous entre l'État et les organismes communautaires en matière de pleine participation de tous les Québécois et de lutte contre le racisme ? Quelles seraient les complémentarités à favoriser ?

Parmi les recommandations, soulignons l'importance accordée aux souhaits suivants :

Le MRCI doit assumer un fort leadership horizontal, à l'égard des autres ministères. De plus, le ministère doit associer les organismes communautaires et les communautés culturelles aux décisions de développement dans tous les secteurs d'activités socio-économiques.

Un Comité permanent sur l'immigration et l'intégration, rattaché ou associé au Conseil des ministres ou à la ministre actuelle, pour mieux arrimer les interventions publiques et privées.

Une lutte à la discrimination religieuse plus visible et vigilante¹.

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

L'équité en emploi et la lutte aux inégalités socio-économiques touchant certaines communautés visibles ou dites vulnérables doivent être parmi les actions prioritaires².

¹ Sur ce dernier point, la plupart des participants n'ont pas vraiment eu le temps requis, soit pour initier les débats, soit poursuivre les échanges amorcés. C'est pourquoi nous ne pouvons nous prononcer davantage sur ce dernier sujet.

² En fin d'atelier, il a été convenu qu'il n'est plus dorénavant nécessaire de se réunir pour discuter sur les raisons pour lesquelles l'État doit favoriser le développement de relations interculturelles harmonieuses et respectueuses de la diversité, mais bien plutôt sur le comment.