



CANADA 2017

**Au service de la population multiculturelle
du Canada de demain**

FORUM STRATÉGIQUE SUR LE MULTICULTURALISME

**Patrimoine canadien
Gatineau (Québec)
Les 22 et 23 mars 2005**

Table des matières

Séance plénière d'ouverture.....	1
Prière d'ouverture	1
Présentations	1
Mot de bienvenue.....	2
Aperçu global.....	3
Au service d'une population multiculturelle : Enjeux et possibilités	6
Atelier 1: Les villes.....	8
Présentation des experts.....	8
Discussion dirigée par un animateur.....	11
Conclusion	15
Atelier 2 : Les marchés du travail.....	16
Présentation des experts.....	16
Discussion dirigée par un animateur.....	20
Atelier 3 : Les enjeux et les possibilités des générations.....	25
Présentation des experts.....	25
Discussion dirigée par un animateur.....	29
Conclusions.....	33
Atelier 4 : La santé et les services sociaux	34
Présentation des experts.....	34
Discussion dirigée par un animateur.....	38
Atelier 5 : Les institutions publiques et le changement institutionnel.....	42
Présentation des experts.....	42
Discussion dirigée par un animateur.....	45
Conférencier d'honneur: Réflexion sur la diversité du Canada – Une occasion de changement	52
Alain Dubuc, Le Soleil	52
Questions et commentaires	55
Journée 2 Séance plénière.....	56
Daniel Weinstock : Tournés vers l'avenir —Quelle direction prend-on maintenant?..	56
Questions et commentaires	58
Établissement du contexte pour les rapports des séances concurrentes.....	60
Atelier 1 : Les villes.....	60
Atelier 2 : Les marchés du travail.....	61
Atelier 3 : Les enjeux générationnels et les possibilités	62
Atelier 4 : La santé et les services sociaux	63
Atelier 5 : Les institutions publiques	64
Questions et commentaires	65
Mot de la fin.....	66
L'honorable Raymond Chan, ministre d'État (Multiculturalisme).....	66

Séance plénière d'ouverture

Prière d'ouverture

La Sage Irene Lindsay, de la nation crie, récite la prière d'ouverture et souhaite la bienvenue aux participants en territoire Algonquin. Elle remercie le Créateur pour cette belle journée et demande à chacun d'honorer et de respecter les autres. « Vous êtes les travailleurs de première ligne, les décideurs », déclare-t-elle. « Cette discussion est très importante pour notre nation. Pendant des années, nous avons été séparés les uns des autres. Maintenant nous communiquons et essayons de faire les meilleurs choix pour notre peuple. » Elle incite les participants à poursuivre leur voyage spirituel quotidien qui commence à l'est et les amène vers l'ouest et insiste sur l'importance de penser tout au long des délibérations du Forum, à ceux qui sont démunis ou moins privilégiés.

Présentations

Judith A. LaRocque, sous-ministre, Patrimoine canadien

Judith A. LaRocque, sous-ministre, Patrimoine canadien, inaugure le Forum stratégique Canada 2017 et souhaite la bienvenue aux participants. Tout d'abord, elle mentionne que le Forum réunit des représentants du gouvernement et de la société pour que les politiques et programmes gouvernementaux actuels, et à venir, soient pertinents et reflètent le Canada de demain. Le Programme du multiculturalisme au ministère du Patrimoine canadien s'est associé à Statistique Canada pour lancer l'initiative Canada 2017, conçue pour aider à déterminer quel sera le paysage démographique canadien de demain. La diversité est au centre du changement prévu, selon madame LaRocque. Le Canada enregistre une augmentation constante des minorités visibles qui se chiffraient à environ 6 p. cent de la population en 1986. En 2017, les minorités visibles représenteront environ 20 p. cent de la population. Ce changement a des ramifications considérables en ce qui concerne l'accès des membres de différentes cultures aux soins de santé, aux services sociaux, à l'emploi et à de nombreux programmes.

« C'est l'occasion pour nous d'être à l'avant-garde en anticipant ces changements », d'ajouter madame LaRocque. Le Canada veut élaborer des politiques et des programmes qui répondent aux besoins changeants de ses citoyens et citoyennes.

Mot de bienvenue

L'honorable Raymond Chan, ministre d'État (Multiculturalisme)

« Compte tenu de la diversité que nous connaissons sur cette terre, je crois qu'il était tout à fait approprié de commencer par la prière de la Sage pour nous rappeler combien il est important de nous respecter les uns les autres », déclare l'honorable Raymond Chan, ministre d'État (Multiculturalisme). « Nous devrions reprendre cette prière tous les jours. »

Le présent Forum stratégique est sans précédent, signale le ministre. Les gouvernements se servent habituellement des données tirées des recensements dans leurs travaux de planification. Le Forum vise à trouver un moyen différent et meilleur de découvrir quel sera le visage du Canada en 2017, année qui marquera le 150^e anniversaire de la Confédération. Grâce à l'appui du Programme du multiculturalisme, Statistique Canada a élaboré des projections en se fondant sur les données recueillies au moment des recensements de 1996 et de 2000. Le Canada favorise une société qui reconnaît et respecte la diversité des cultures, afin que des gens de toutes les origines puissent se sentir chez eux. Il rêve d'une société juste, dans laquelle chacun sera traité d'une manière équitable. Enfin, il veut s'assurer que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes ont la possibilité et la capacité de participer à l'édification du pays, afin de sentir qu'ils et qu'elles font partie de son histoire.

Le présent Forum a pour objectif de générer une réaction horizontale au Canada de demain, déclare le ministre. Le temps est précieux, les changements anticipés auront des répercussions profondes sur le Canada et modifieront son visage ainsi que les nombreuses facettes de sa population active. Lorsqu'il ya plus de trente ans le Canada instaurait le multiculturalisme, il se trouvait déjà à l'avant-garde. Aujourd'hui, le Canada veut créer un pays où les gens, indépendamment de leurs origines ethniques, participeront activement à une société diversifiée.

Aujourd'hui, les minorités visibles représentent 37 p. cent de la population de Toronto et 36 p. cent de la population de Vancouver. Ce Forum permettra au Canada de jeter les bases des politiques publiques à venir. « Soyez aussi novateurs que possible », recommande-t-il aux participants, « tout comme nous l'avons été lorsque nous avons adopté la politique multiculturelle du Canada. C'est une occasion en or. Profitez-en à plein et laissez libre cours à votre imagination. »

Au Canada, le secteur des affaires, surtout dans les grands secteurs urbains, a bien réagi au changement. Il est possible d'obtenir des services dans plusieurs langues. En comparaison, le gouvernement traîne derrière, « donc il est important pour nous tous aujourd'hui de veiller à bien nous préparer pour 2017 », déclare le ministre Chan en terminant.

Aperçu global

Ivan Fellegi, Statisticien en chef du Canada, Statistique Canada

« Je suis arrivé dans ce pays à titre d'immigrant et j'aime beaucoup l'idée de cette conférence », dit Ivan Fellegi. « Il n'y a pas beaucoup de pays dans le monde où un immigrant peut se retrouver en situation d'autorité après avoir vécu si peu longtemps dans un pays. »

Les données présentées par monsieur Fellegi ont été officiellement diffusées plus tôt ce matin. Il fait toutefois une mise en garde en disant que les discussions sont en grande partie fondées sur des projections et des hypothèses.

« Tout commence par la naissance », dit-il, « ou plutôt dans le cas qui nous occupe, par le manque de naissances ». Dans les années 1990, l'augmentation de la population attribuable aux naissances a été surpassée par l'immigration. Si le Canada maintient ses taux d'immigration actuels, l'immigration représentera sa seule source de croissance, alors que le taux de natalité des non-immigrants deviendra négatif. Monsieur Fellegi signale qu'un groupe, les Autochtones, a un taux de natalité élevé, mais que son taux démographique général est trop restreint pour avoir un effet considérable sur les statistiques nationales. Cependant, il entraînera des taux de croissance plus élevés dans certaines régions.

La plus grande proportion d'immigrants est concentrée dans les grandes villes, surtout à Toronto et à Vancouver, et dans une moindre mesure, à Montréal. Dans le reste du Canada, l'immigration diminue. « Les répercussions sur la situation économique, démographique et politique au Canada seront énormes si ces projections pour Toronto et Vancouver se concrétisent », signale monsieur Fellegi. Un autre changement à noter, c'est la composition de la population immigrante. À chaque recensement, la proportion des immigrants en provenance de l'Europe diminue. Nous accueillons maintenant surtout des immigrants d'Asie et du Moyen-Orient et un nombre considérable d'immigrants de l'Amérique du Sud, de l'Amérique centrale et des Antilles, ainsi que de l'Afrique. Un grand nombre de ces nouveaux immigrants sont allophones et appartiennent à des minorités visibles. En 2017, environ 20 p. cent des Canadiens appartiendront à des minorités visibles, et on trouvera une concentration beaucoup plus élevée de minorités visibles dans les plus grands centres. Par conséquent, le terme « minorité visible » deviendra risible, d'ajouter monsieur Fellegi. « La "majorité visible" à Toronto sera la minorité. La terminologie devra être adaptée. »

Avant 1970, plus de la moitié des immigrants avaient pour langue maternelle l'anglais ou le français. Aujourd'hui, moins de 20 p. cent des immigrants parlent l'une de ces deux langues. La croissance est également inégale. Le nombre d'immigrants d'Asie du Sud et de Chine augmente rapidement. À ces tendances s'ajoutent les changements anticipés dans l'affiliation religieuse des immigrants, avec de fortes augmentations attendues chez les Musulmans, les Hindous et les Sikhs.

« Certaines questions troublantes sont associées à ces tendances », déclare monsieur Fellegi. Par exemple, certaines populations immigrantes tendent à se concentrer dans certains quartiers. Comme certains de ces quartiers sont caractérisés par un taux de chômage élevé et de faibles revenus, les interactions sociales qui en résultent pourraient représenter un obstacle.

Le marché du travail canadien exige de plus en plus des niveaux d'études élevés, et l'écart s'élargit entre les emplois qui nécessitent un diplôme collégial ou universitaire et le pourcentage de jeunes Canadiens qui obtiennent un tel diplôme. Malgré le niveau de scolarisation de plus en plus élevé des immigrants qui arrivent, niveau parfois plus élevé que celui des Canadiens, ceux-ci ne s'en tirent pas aussi bien qu'on pourrait s'y attendre et se butent à des obstacles considérables lorsque vient le temps d'obtenir un emploi à plein temps. Un immigrant met environ dix ans à obtenir le salaire moyen canadien. Chaque nouveau groupe qui arrive commence à un niveau de revenu plus bas et met plus de temps à atteindre le niveau moyen canadien, sauf le groupe d'immigrants arrivés en 1996 qui a bénéficié d'un léger soubresaut. Ceux qui arrivent à titre d'immigrants économiques s'en tirent mieux que les réfugiés ou les bénéficiaires des programmes de regroupement familial. Ceux qui arrivent avec un diplôme universitaire s'en tirent mieux que ceux qui n'en ont pas, et les choses sont également plus faciles pour ceux qui connaissent l'anglais ou le français que pour les allophones.

« Le plus troublant dans tout ça, signale monsieur Fellegi, c'est le revenu annuel des immigrants de la troisième génération », Les immigrants de la deuxième génération obtiennent de meilleurs résultats qu'eux. « C'est encourageant car cela signifie que même si les choses ne sont pas aussi faciles pour les immigrants, leurs enfants s'en tirent mieux. »

Les enfants immigrants dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais au départ, se classent moins bien que les enfants canadiens en lecture, en écriture et en mathématiques. Cependant, dès qu'ils atteignent 10 ou 11 ans, ils dépassent les enfants canadiens. « Le système scolaire canadien semble faire les choses plutôt bien », observe monsieur Fellegi. Un autre signe encourageant est la corrélation entre les gains des pères et des fils lorsque ces derniers sont en âge de travailler. La mobilité sociale est bien meilleure au Canada qu'aux États-Unis ou au Royaume-Uni, où le revenu éventuel d'un enfant est intimement lié au revenu de son père ou de sa mère.

Les minorités visibles représentent 15 p. cent de la population canadienne âgée de 15 à 24 ans, mais 30 p. cent de ces personnes ont un diplôme universitaire. Certaines professions, plus précisément celles qui nécessitent des connaissances en mathématiques, en informatique et en sciences de l'information, en architecture et en génie, comptent deux fois plus de minorités visibles. Les chiffres sont encore plus élevés pour les professions prestigieuses comme la médecine ou l'art dentaire; près de 30 à 35 p. cent des diplômés dans ces deux secteurs appartiennent à des minorités visibles. Cependant, fait valoir monsieur Fellegi, les minorités visibles ne constituent pas un groupe homogène. Les Latino-américains et les Noirs sont sous-représentés parmi les diplômés universitaires.

La dernière partie de la présentation de monsieur Fellegi porte sur l'inclusion et la cohésion sociales. Statistique Canada a suivi des immigrants pendant plusieurs années après leur arrivée. Les principales raisons invoquées par les immigrants pour justifier leur difficulté à trouver un emploi sont : le manque d'expérience canadienne, la difficulté à transférer les titres de compétences étrangers et les barrières linguistiques. Le coût élevé du logement explique leur difficulté à trouver un logement et d'autre part, l'accès aux services de santé est également jugé problématique.

Quatre-vingt-quinze pour cent des immigrants appartenant à des minorités non visibles et 80 p. cent de ceux appartenant à des minorités visibles ont déclaré n'avoir jamais ou rarement vécu de la discrimination. Les 20 p. cent qui ont été victimes de discrimination ont dit que c'était en raison de leur langue, de leur religion, de leur appartenance ethnique ou de leur culture. Ils ont dit avoir été victimes de discrimination dans leur recherche d'emploi ou au moment d'obtenir une promotion. Le nombre réel de crimes haineux signalés à la police est de 3 sur 10 000, ce qui représente une minuscule proportion de tous les crimes. La plupart sont liés à la race ou à l'ethnicité.

Finalement, les signes encourageants prédominent, ajoute monsieur Fellegi, précisant que « les personnes qui immigreront au Canada deviennent très rapidement canadiennes. »

Questions et commentaires

Une participante n'est pas d'accord avec le commentaire de monsieur Fellegi voulant que les immigrants se concentrent dans certains quartiers, disant que « ce n'est pas la concentration en soi qui pose un problème, mais l'accès aux services sociaux, aux études, etc. » Elle suggère d'injecter plus d'argent dans ces secteurs.

Un autre participant déclare que les statistiques sur le niveau d'études atteint sont trompeuses. Il précise que le taux d'abandon chez les étudiants dont l'anglais est la langue seconde est beaucoup trop élevé. Il ajoute que le gouvernement fédéral et les conseils scolaires ne savent pas répondre aux besoins des enfants et des jeunes.

Plusieurs participants signalent leurs préoccupations quant à la manière dont certaines catégories d'immigrants sont répertoriées. Plus précisément, les Canadiens de descendance africaine sont classés par race, tandis que les autres immigrants sont représentés par pays. Monsieur Fellegi répond que certaines catégories viennent de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il convient que les variantes à l'intérieur de n'importe quel groupe sont au moins aussi nombreuses que les similarités.

Une participante déclare que les associations professionnelles empêchent souvent les professionnels immigrant au Canada de se trouver un emploi approprié. Elle reconnaît que la langue constitue souvent une barrière et demande s'il existe des statistiques appuyant cette hypothèse. Monsieur Fellegi répond que cette question serait plus appropriée pour une étude de cas que pour une analyse statistique.

Au service d'une population multiculturelle : Enjeux et possibilités

France Pelletier, gestionnaire, Équité en matière d'emploi et diversité, Banque nationale du Canada

La Banque nationale doit modifier ses stratégies pour s'adapter à la diversité de ses clients et de ses employés, déclare France Pelletier, gestionnaire de l'Équité en matière d'emploi et de la diversité. La Banque, fondée en 1859, a son administration centrale à Montréal. Les enjeux concernant les affaires sont de plus en plus complexes et la Banque a besoin d'employés qui parlent plusieurs langues, qui font preuve d'innovation et qui ont de nouvelles compétences. En outre, la pénurie de travailleurs qualifiés s'intensifie dans certains secteurs.

D'ici 2017, le bassin de travailleurs qualifiés diminuera en raison du vieillissement de la population, ce qui entraînera une pénurie. Toute la croissance de la population active du Canada devra provenir de l'immigration. De plus, un Canadien sur cinq appartiendra à une minorité visible. Il est important de commencer à veiller, dès maintenant à ce que les nouveaux travailleurs proviennent d'une variété de groupes ethnoculturels, ajoute madame Pelletier. La capacité de parler plusieurs langues sera un atout.

La diversité n'est pas seulement un dossier d'importance secondaire—ce n'est pas seulement qu'une question de ressources humaines. Plus que jamais, la Banque a besoin de recruter les personnes les plus talentueuses possible. Lorsqu'il n'y avait pas de pénurie de main d'œuvre, la Banque pouvait embaucher son personnel en passant par la « vieille clique », signale madame Pelletier. Le nouveau visage de la société fait que la Banque doit maintenant se montrer plus inclusive.

La loyauté du travailleur n'est plus ce qu'elle était. Il est plus difficile maintenant de garder en poste les jeunes travailleurs compétents. Madame Pelletier fait valoir que l'employeur ne tient plus « le gros bout du bâton », ce dont il faut tenir compte au moment de l'embauche.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* encadre l'emploi au gouvernement fédéral. Certaines personnes déplorent l'utilisation des quotas par opposition à l'embauche en fonction du mérite, mais une loi était nécessaire pour prévenir les injustices, déclare madame Pelletier. Aujourd'hui, la plupart des gens veulent être embauchés en fonction de leur propre mérite. Madame Pelletier insiste sur l'importance de souligner la valeur ajoutée apportée à l'emploi par les gens qui ont des origines ethnoculturelles différentes.

La communication interculturelle peut créer des fausses interprétations, il est donc important d'intégrer une formation psychosociale.

Les populations évoluent plus vite que l'image d'une entreprise peut changer, ajoute madame Pelletier. Les employés de la Banque nationale ont fait savoir à la direction que la Banque était perçue comme une institution francophone, québécoise et blanche. Les jeunes et les personnes appartenant à des minorités visibles ne s'y sentaient pas les bienvenus. La Banque est en train de changer complètement cette image et compte pour

ce faire sur la participation de représentants en mise en marché. Une annonce publicitaire récente sur les hypothèques nous montre un couple formé de deux races différentes qui achète une maison. Quelques clients bien sûr ont téléphoné pour déplorer le fait que la Banque nationale favorisait ainsi les mariages inter-raciaux. Madame Pelletier signale que les campagnes publicitaires de la Banque seraient fonction du milieu desservi.

La religion, la langue et la surqualification des travailleurs constituent toutes des barrières additionnelles. Certains employés ont besoin d'une formation psychosociale pour comprendre l'importance d'un congé religieux. Les employés surqualifiés peuvent avoir de la difficulté à rester en poste s'ils ne sont pas heureux dans leur milieu de travail.

Une entreprise est le reflet de la société, ajoute madame Pelletier. Pour surmonter un préjugé, il faut dans un premier temps reconnaître son existence. Les compagnies peuvent alors aider les groupes minoritaires à s'intégrer dans leur entreprise. La Banque se concentre sur l'élaboration de stratégies qui garantiront l'équité dès le départ, du point de vue de l'embauche et des échelles salariales, à la promotion et au maintien en poste. Il est également important que les cadres adoptent cette vision et reconnaissent la contribution d'un effectif diversifié.

Enfin, déclare madame Pelletier, la Banque doit s'adapter pour l'avenir. Si elle ne commence pas dès aujourd'hui à travailler au perfectionnement des employés et des gestionnaires de demain, elle ne pourra pas survivre. Elle ne sera pas capable d'attirer et de maintenir en poste les travailleurs hautement qualifiés dont elle aura besoin et perdra sa part du marché. La Banque doit créer un milieu dans lequel les minorités visibles et les différents groupes ethnoculturels se sentent à l'aise et doit tirer profit d'un effectif qui, rapidement devient de plus en plus diversifié.

Questions et commentaires

Un participant demande quel est le nombre d'employés appartenant à des minorités visibles à la Banque nationale et s'enquiert des aménagements raisonnables prévus. Madame Pelletier répond qu'au niveau des cadres supérieurs, le pourcentage d'employés appartenant à des minorités visibles à la direction de Toronto est de 27 p. cent comparé à 10 p. cent il y a un an. Aujourd'hui, 45 p. cent du personnel auxiliaire à Toronto appartient à des minorités visibles. À Montréal, le total combiné des minorités visibles est de 12 à 15 p. cent, une croissance d'environ 20 p. cent au cours de la dernière année. La Banque a une politique d'aménagements pour les femmes, les minorités visibles et les personnes ayant un handicap. Certains de ces aménagements ont demandé de la formation. En effet, le personnel et les gestionnaires devaient comprendre que le fait pour un employé de quitter le travail tôt le vendredi, pour des motifs religieux n'est pas un privilège, ce temps de congé devant être compensé à un autre moment.

Lorsqu'on aborde la question de l'évaluation des risques, madame Pelletier affirme que la présence des minorités visibles au sein de la direction ne comporte aucun risque. C'est

plutôt le contraire : le nouveau personnel permet à la Banque d'adopter une perspective plus large.

Plusieurs participants félicitent madame Pelletier et la Banque nationale pour la campagne de diversification de ses effectifs. Une personne signale que le personnel surqualifié devrait être considéré comme un atout.

Atelier 1: Les villes

Président : Pablo Sobrino, directeur exécutif régional, Patrimoine canadien

Présentation des experts

Le Canada devient de plus en plus diversifié et dépendant de l'immigration pour sa croissance économique, selon le président de l'atelier Pablo Sobrino. À mesure que les secteurs urbains prennent de l'expansion, les secteurs ruraux se vident et les deux collectivités commencent à changer. Avec le Canada urbain qui devient plus diversifié, « sommes-nous en train de créer deux Canadas plutôt qu'un? »

Cet atelier ne porte pas seulement sur les villes, selon monsieur Sobrino, mais également sur les collectivités. Un paradoxe de la mondialisation est que même si une personne peut travailler de n'importe où dans l'économie du savoir, « le lieu importe... l'endroit où vous vivez a son importance, le visage de votre collectivité importe ainsi que le lieu où se trouvent vos réseaux sociaux. » Les gens y sont pour beaucoup également : le capital humain donne son énergie aux villes et crée les réseaux sociaux.

Évoquant le caractère multidimensionnel des changements dans la population, monsieur Sobrino insiste sur la nécessité d'une démarche à quatre piliers pour nous préparer au changement démographique, d'une démarche qui tienne compte des facteurs économiques, sociaux, environnementaux et culturels. Comment les collectivités peuvent-elles se préparer au changement en fonction de ces quatre piliers? Il précise qu'il n'y a pas de lien entre la capacité du Canada d'attirer les immigrants et le niveau de sensibilisation faite pour donner aux immigrants un sentiment de « citoyenneté partagée ». Comment les gouvernements peuvent-ils aider les immigrants à se forger une identité dans leurs nouvelles collectivités?

Monsieur Sobrino souligne en outre la nécessité de tisser, horizontalement, des liens entre tous les paliers de gouvernement et entre les ministères fédéraux.

Selon **Fo Niemi**, président du Centre de recherche-action sur les relations raciales, dans nos discussions sur les collectivités urbaines, nous devrions déplacer notre centre d'attention de l'État-nation à la ville-État. Compte tenu de la disparition des frontières politiques et économiques, les villes sont devenues des pôles d'attraction pour l'immigration. Grâce au développement ininterrompu des technologies de communication, comment les villes se modifieront-elles au cours des dix prochaines

années? La question dépasse la migration dans le contexte de la diversité multiculturelle et de l'immigration.

Il ajoute que la disparité économique entre les différentes classes a des répercussions plus importantes que les différences culturelles mais que l'on n'en tient souvent aucun compte dans les débats. Il faut également tenir compte du fossé entre les générations : les décideurs doivent sortir des sentiers battus parce qu'ils sont portés à restreindre leur cadre conceptuel au seul régime ethnoculturel.

Les gens instruits tendent à aller là où il existe des possibilités économiques, signale monsieur Niemi. Les accords de libre-échange qui permettent une plus grande mobilité de la main d'œuvre ont une influence sur l'immigration et il faut en tenir compte tout comme de l'attention donnée aux industries et au développement économique.

Dan Hiebert de l'Université de la Colombie-Britannique explique que l'immigration au Canada a eu lieu en même temps que d'autres grandes transformations sociales : la restructuration économique, la montée des services de premier ordre, l'accroissement de la polarisation sociale, des changements dans la composition des familles, le changement urbain, l'embourgeoisement et de nouvelles formes de suburbanisation.

Une tendance clé, c'est le nombre croissant d'immigrants qui s'établissent dans les banlieues. Ces banlieues peuplées d'immigrants sont-elles des exemples de mélange culturel ou une nouvelle forme de ghettoïsation? La réponse peut être fonction du groupe : des groupes différents font des choses différentes. Cependant, le degré de concentration ethnoculturelle dans les villes canadiennes est bien inférieur à ce que l'on pense (par exemple, il est moindre qu'aux États-Unis). Les concentrations comprennent divers groupes ethnoculturels (très rarement un seul groupe) et des populations mixtes en termes de revenus. De même, des concentrations apparaissent dans les banlieues où les populations n'ont pas à composer avec d'autres aspects ou caractéristiques résultant de la privation.

En se fondant sur ces facteurs, Monsieur Hiebert conclut que la difficulté n'est pas la concentration; ceux qui élaborent les politiques devraient plutôt se concentrer sur la marginalisation. Les questions de diversité et d'équité et les nouvelles dynamiques socioéconomiques semblent reliées à l'augmentation du phénomène de marginalisation chez les immigrants. De nombreuses minorités visibles vivent les mêmes difficultés que les immigrants.

Étant donné que certains quartiers des grandes villes auront une population composée à 80 p. 100 voire même à 100 p. cent d'immigrants, Monsieur Hiebert pose la question suivante : « Est-ce que ce seront là des paysages de pauvreté? ». Des politiques s'imposent pour faire en sorte que la proportion d'immigrants à faible revenu diminue. Des politiques générales devraient être axées sur la plus grande équité du marché de l'emploi, l'apprentissage linguistique, l'hébergement, tandis que des politiques sociales devraient favoriser une plus grande civilité. Les gouvernements municipaux doivent se

montrer plus proactifs dans leur démarche portant sur les populations multiculturelles. Les responsables des politiques doivent rajuster leurs modes de planification inspirés des modèles européens. Ils doivent également comprendre la nouvelle « géographie des besoins » et les points de rencontre entre le statut de minorité et la classe sociale.

L'ampleur et la profondeur de la société civile canadienne sont deux signes très encourageants, y compris un niveau élevé de bénévolat. Monsieur Hiebert insiste également sur l'opinion publique canadienne qui voit l'immigration d'un bon œil. Cela signifie que les planificateurs, les ONG et les autres paliers de gouvernement ne se butent pas à un public sceptique. Pour régler les problèmes d'équité, il faut un engagement coordonné, conclut-il, mais au moins ce travail peut se faire dans un climat de compréhension.

Jean Lambert, analyste pour le Secrétariat rural à Agriculture et Agroalimentaire Canada (région de l'Atlantique), décrit le Partenariat rural canadien, constitué d'équipes fédérales-provinciales œuvrant pour le développement rural grâce à un dialogue avec les Canadiens et les Canadiennes des régions rurales. Le principal enjeu, dit-il, est de veiller à ce que les canaux de communication soient ouverts.

Environ 21 p. cent de la population du Canada est rurale, de dire Monsieur Lambert. Ce pourcentage comprend les régions côtières et les régions éloignées. La proportion de la population rurale varie d'une province à l'autre.

La population rurale du Canada est beaucoup moins diversifiée que la population urbaine. Les immigrants représentent seulement 5 p. cent de la population rurale ce qui s'élève toutefois à 300 000 personnes, un nombre significatif de personnes qui ont besoin de soutien. Les personnes âgées de 13 ans et plus appartenant aux minorités visibles représentent un pourcentage relativement peu élevé de la population dans les petites régions urbaines et dans les régions rurales. Environ 7,7 p. cent des personnes vivant en milieu rural parlent une langue autre que l'une des deux langues officielles du Canada (comparativement à 20,1 p. cent dans le cas de la population urbaine).

Le grand problème auquel sont confrontées les communautés rurales est l'urbanisation du Canada et l'exode de la population qui en résulte. Dans la plupart des cas, ce sont les jeunes qui quittent les régions rurales. Sans être des solutions miracles, une plus grande diversité ethnique et l'immigration peuvent contribuer de façon significative à la revitalisation des régions rurales.

Les communautés sont les pierres angulaires de ces tentatives et les collectivités rurales apporteront leurs propres solutions pour accroître la diversité. Les gouvernements doivent appuyer les collectivités rurales sans imposer de solutions. Celles-ci doivent reconnaître elles-mêmes la valeur ajoutée de la diversité.

Monsieur Lambert parle d'une initiative lancée en 2003. Elle a pour objectif de résoudre le problème de l'exode de la population des régions rurales du Canada atlantique en

retenant les jeunes, en accroissant l'immigration et en ramenant les gens qui étaient partis à la ville pour des raisons économiques. Cette initiative a donné naissance à quatre programmes lancés par des organismes communautaires. Un programme à Florenceville, au Nouveau-Brunswick, vise à encourager des relations harmonieuses entre les groupes ethnoculturels et à sensibiliser la collectivité au multiculturalisme. Un autre programme à Saint-Léonard, toujours au Nouveau-Brunswick, soutient les immigrants dans leur intégration à la collectivité. À Colchester, en Nouvelle-Écosse, une organisation locale de développement économique travaille avec les immigrants dans le but de réunir les familles. En plus, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a recommandé la création d'un bureau de l'immigration et la mise sur pied d'une stratégie de l'immigration.

Discussion dirigée par un animateur

Cette séance donne aux participants l'occasion d'évaluer et d'analyser les répercussions du futur paysage démographique du Canada sur les villes.

Avant qu'ils ne se divisent en petits groupes d'étude pour examiner des questions précises, le président de l'atelier Pablo Sobrino invite les participants à poser des questions aux experts.

Plusieurs participants soulèvent la problématique de la population immigrante vieillissante. Dans son rapport intitulé *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions 2001–2017*, Statistique Canada indique que la population des minorités visibles, dans son ensemble, sera sensiblement plus jeune en 2017. Cependant, les participants soulignent qu'une population jeune au départ finit inévitablement par vieillir. De plus, de nombreux immigrants amènent avec eux leurs parents âgés. Un certain nombre de difficultés, dont celui d'une énorme discontinuité, sont vécues par les populations nées à l'étranger. « Plus ces populations sont urbaines, plus elles se retrouvent dans les banlieues », signale un participant.

Une étude menée par l'Université de Waterloo porte sur la question de l'isolement des personnes âgées de l'Asie de l'Est qui ne connaissent pas d'autre langue ou n'ont aucune autre expérience culturelle. Un grand nombre d'entre elles passent leur journée à la maison à s'occuper des enfants.

Dan Hiebert, de l'Université de la Colombie-Britannique, partage les résultats de deux récentes études. Une étude démontre que les gens cessent de recourir aux agences de services en raison de la distance. Certaines « excellentes agences de services sociaux » créées dans les années 1970 ont été bien utilisées par la population locale, mais pas autant par les immigrants qui vivaient dans les banlieues ni par ceux qui étaient confinés à la maison.

Monsieur Hiebert signale également qu'il est difficile de savoir ce qui se passe dans le cas des immigrants sans abri. Jusqu'ici les recherches indiquent que les systèmes

informels de soutien entre immigrants font que la crise des sans-abri immigrants est pratiquement invisible. Par exemple, on ne s'en ressent pratiquement pas à Vancouver. Les sans-abri sont temporairement accueillis dans les maisons d'autres personnes. Selon Monsieur Hiebert, à mesure que les gens prendront de l'âge, ce type de soutien informel et invisible devrait se poursuivre; ces personnes étant prises en charge dans des cadres restreints. La crise passera peut-être inaperçue au moment où elle sera vécue et c'est là le problème.

Monsieur Hiebert répond à une question portant sur la civilité et sur la manière de permettre une continuité culturelle tout en établissant des liens avec la plus grande collectivité. Il décrit une étude en cours menée sur les « foyers de voisinage » de Vancouver qui porte sur les interactions quotidiennes et sur la manière dont se produisent et sont stimulées les interactions interculturelles. Ces foyers de voisinage sont comme des mini-institutions au niveau local; il y en a actuellement vingt-cinq dans la ville de Vancouver. Ils fonctionnent grâce au travail de bénévoles et au financement assuré par l'administration locale. L'étude porte sur les processus décisionnels, la communication interculturelle et l'établissement de partenariats dans les foyers de voisinage.

Monsieur Hiebert indique qu'il faut se pencher sur la question des sans-abri à un niveau national. Un consensus est nécessaire entre les entreprises, les bénévoles, le secteur public et le secteur civil. Certaines formes de dépenses doivent être déterminées. Le rapport entre les dépenses de programmes et le PIB a énormément diminué. Dans les années 1980, le Canada avait l'un des rapports les plus élevés parmi les pays du G7. À présent, il est à l'avant-dernier rang. Le logement à prix abordable est l'une des questions abandonnées.

Monsieur Sobrino souligne qu'on a beaucoup discuté du rôle du gouvernement fédéral. On a également discuté de la diversité ainsi que de la différence entre les nouveaux arrivants au Canada et les personnes qui y sont nées. Il parle de la révolution démographique qui touche les Canadiens autochtones et du mouvement vers les plus grands centres. « Comment allons-nous prendre en considération les Autochtones et la diversité culturelle qu'ils représentent? » demande-t-il, avant de souligner la nécessité de briser les cloisonnements et de favoriser une communauté multiethnique.

Monsieur Sobrino parle de la question de la qualité de la vie en milieu urbain, surtout sur le plan de la sécurité. La sécurité urbaine est une idée fortement liée à la diversité raciale et à la diversité culturelle; de plus en plus de gens parlent de la sécurité. La situation d'une population blanche vieillissante vivant aux côtés d'un grand nombre de jeunes membres de minorités visibles peut donner l'impression à certains qu'il pourrait y avoir des problèmes de sécurité. Monsieur Sobrino parle des répercussions des programmes sociaux urbains et des solutions intergouvernementales. Toronto, avec l'aide du milieu des affaires a adopté une stratégie de sécurité s'adressant aux jeunes. À Montréal, les difficultés viennent des divergences entre les compétences provinciale et municipale.

Il y a également la question de la diversité dans le contexte urbain. On se demande comment la concentration des gens entraînera la réforme des districts électoraux et des

conseils scolaires. Monsieur Sobrino pose la question suivante : « Comment nous assurer que cela n'affectera pas la participation à part entière et la citoyenneté? » Il se demande aussi comment assurer un niveau de participation relativement juste et uniforme dans une ville comme Montréal, caractérisée par une disparité économique. La race, la culture, la couleur et le sexe présentent des grands enjeux pour les planificateurs urbains et les décideurs politiques.

Cinq questions sont inscrites sur des feuilles volantes; les participants prennent la question de leur choix et entament une discussion.

Est-ce que l'immigration et une population plus diversifiée permettront aux régions rurales et aux petites collectivités de se repeupler? Comment?

Les forces du marché peuvent être un élément moteur : les immigrants iront là où se trouve le travail. Les décideurs politiques doivent créer des conditions et des incitatifs économiques pour amener les immigrants à choisir les régions rurales (par exemple, en offrant des terres aux immigrants pour les attirer dans les régions rurales). Lorsque les gens ne possèdent pas leur propre terre, ils ont plus tendance à quitter les régions rurales, cédant la place aux promoteurs privés.

Le fossé entre les régions rurales et urbaines se creusera davantage si le gouvernement fédéral n'intervient pas. Cela donnerait « deux Canadas » : l'ancien Canada rural et le nouveau Canada urbain. Un « secrétariat rural-urbain » s'impose, un intérêt marqué du fédéral pour le repeuplement des régions rurales, doublé d'une stratégie d'immigration.

Un certain nombre d'initiatives économiques permettraient d'attirer les immigrants dans les régions rurales. Le gouvernement fédéral (le plus grand employeur au Canada) pourrait implanter ses bureaux dans les régions rurales partout au Canada. L'infrastructure qui en résulterait attirerait les immigrants. La reconnaissance des titres de compétences étrangers aiderait à repeupler les régions rurales et aiderait également à régler le problème de la pénurie de médecins. La tendance actuelle voulant qu'on délaisse les métiers pourrait entraîner des lacunes qui pourraient être comblées en encourageant les immigrants à se diriger vers ces domaines. En dernier lieu, l'agriculture est un domaine où il y a place à l'innovation et dans lequel on pourrait mettre à contribution les immigrants qui ont des antécédents agricoles.

Les administrations fédérale, provinciales et municipales doivent travailler ensemble d'une compétence à l'autre. Le gouvernement fédéral devrait faire du multiculturalisme une initiative pangouvernementale. Chaque province devrait jouer un plus grand rôle sur le plan de l'immigration en élaborant des politiques provinciales pour attirer les immigrants dans les collectivités rurales. De plus, les régions rurales doivent parvenir à un consensus sur la nécessité d'attirer les immigrants.

La classe sociale est-elle aussi importante que la diversité ethnoculturelle lorsque l'on parle de marginalisation? Comment le gouvernement fédéral adapte-t-il ses politiques en réponse à ce sujet?

Ce groupe arrive à la conclusion que la définition de la diversité doit être beaucoup plus large et ne pas se limiter à la seule diversité ethnoculturelle. Une définition plus complète de la diversité tiendrait compte des questions de classe sociale et des autres préoccupations liées à la marginalisation. Il deviendrait alors plus facile de vérifier s'il y a ou non un recoupement important entre les origines ethnoculturelles et les facteurs de pauvreté et de marginalisation.

Des politiques souples sont nécessaires en raison des nombreux types de diversité en jeu. Par exemple, les plus petites villes voudront peut-être attirer des immigrants, tandis que les plus grandes villes en ont déjà. La politique fédérale devrait être accompagnée d'un financement, avec une approche souple qui permettrait aux villes d'accéder au financement pour soutenir des initiatives dans des domaines précis.

Combien des problèmes reliés à la marginalisation peuvent-ils être réglés grâce à des politiques et combien demandent un effort de sensibilisation? Comment s'y prendre pour garantir l'accès et la participation communautaire dans toutes les villes? Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer sur le plan de l'uniformité, même si certaines questions de compétence pouvaient ralentir une politique fédérale en raison de la consultation nécessaire au niveau municipal. Comment le Canada pourrait-il assurer une démarche plus uniforme afin que tous les Canadiens aient la possibilité de participer à la vie sociale?

La langue est souvent une barrière pour les nouveaux arrivants : les politiques fédérales pourraient avoir une influence dans ce secteur.

Le gouvernement fédéral a également un rôle important à jouer en donnant l'exemple par ses messages et ses actes. Par exemple, même si la politique canadienne en matière de multiculturalisme ne comprend pas de mesures d'observation, elle a des répercussions sur tout le système d'éducation.

L'exclusion et la marginalisation affectent tout le monde d'une manière ou d'une autre, donc il est important de trouver un terrain d'entente. En prenant la diversité dans un sens plus large, les décideurs sauront trouver des politiques pour créer une société plus accueillante pour tous. .

Comment intégrer les quatre piliers de la durabilité (économique, culturel, social et environnemental) dans l'élaboration de stratégies d'inclusion?

Par inclusion, on entend renseigner les gens sur les services offerts par les administrations fédérale, provinciales et municipales.

Une observation clé de ce groupe est la nécessité d'une vision nationale. Il faut un changement institutionnel : les personnes à la direction du pays doivent s'adapter et élaborer une vision. Les villes doivent être consultées convenablement. Elles pourront élaborer de meilleurs services et programmes si elles peuvent participer au niveau politique fédéral. Les mécanismes pour trouver une vision fédérale commune doivent être adoptés à l'échelle du gouvernement. L'objectif devrait être la durabilité des résultats et la mise en œuvre concrète.

La vision d'Infrastructure Canada quant à l'investissement dans l'infrastructure devrait tenir compte de la dimension humaine des besoins et aller au-delà de l'« essentiel ».

Des quatre piliers (égalité, inclusion, accès et économique), le pilier économique est celui qui a reçu le plus d'attention jusqu'à ce jour. Il y a lieu de se concentrer à nouveau sur les trois autres piliers. Les villes doivent avoir une vision qui englobe tous les piliers. L'inclusion est un facteur important pour obtenir les réactions des intervenants.

Les villes ont besoin des dollars fédéraux pour bâtir leur infrastructure et assurer l'intégration des immigrants.

Il sera important d'aborder la mécanique d'une stratégie de mise en œuvre : Comment les dirigeants fédéraux peuvent-ils coordonner leur démarche avant de s'adresser aux collectivités? Le processus devrait commencer par un plan d'action au niveau fédéral, mais comment les collectivités peuvent-elles amorcer cette démarche?

Enfin, le groupe s'est interrogé sur l'obligation du gouvernement fédéral de rendre compte: chaque ministère dispose de ses propres indicateurs, mesures et réalisations attendues. Des plans d'action s'imposent pour définir le rôle de chaque ministère. Qui devrait assumer le rôle de chef de file?

Quelles sont les répercussions d'un idéal normatif de la citoyenneté urbaine pour favoriser la compréhension culturelle? Comment cela fonctionne-t-il dans des contextes urbains et ruraux?

Le groupe a discuté de plusieurs thèmes portant sur la citoyenneté :

- Accès : Quand les questions d'accès deviennent-elles des questions de motivation?
- Attentes : Les individus, les groupes et les différents paliers de gouvernement doivent clairement articuler leurs attentes.
- Responsabilité : Quels sont les rôles des différents paliers de gouvernement?
- Compétence : Quand la responsabilité passe-t-elle du gouvernement aux collectivités et aux individus?
- Capacité civique : Pour participer, une personne a besoin d'avoir certaines compétences, certaines informations et certains comportements. Les comportements civiques comprennent l'engagement politique et le bénévolat.

Conclusion

Pablo Sobrino conclut la séance avec un bref résumé des principaux thèmes soulevés. La question de la sphère de compétence est centrale, alors qu'on note des observations sur les rôles des différents paliers de gouvernement et sur la communication entre eux.

Un autre point important est que le gouvernement fédéral peut aider à améliorer la situation du Canada rural en changeant la composition de la population active dans les régions rurales et en y transférant certaines de ses opérations. Est-ce là encore un outil efficace?

De plus, demande-t-il, comment le Canada peut-il utiliser sa population immigrante pour combler un ensemble de compétences qui sont peut-être manquantes (par exemple, en utilisant des travailleurs spécialisés en régions rurales).

Un autre facteur clé à l'égard des villes est la « complexité » : le gouvernement fédéral n'a pas la solution, mais le rôle de la communauté et son besoin d'être entendue représentent des facteurs clés.

Atelier 2 : Les marchés du travail

Président : Ajit Mehat, Directeur général, Travail, Ressources humaines et développement des compétences Canada

Présentation des experts

Ajit Mehat, directeur général, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, explique que le thème de cet atelier est à la fois l'offre et la demande sur le marché du travail et les débouchés économiques. Dans une économie de plus en plus fondée sur le savoir, la quantité et la qualité des compétences de la main-d'œuvre sont d'une importance cruciale pour soutenir l'économie vibrante et prospère du Canada.

Parmi les défis que doit relever le Canada pour gérer une population active de 16 millions de personnes, il y a la plus grande rareté de la main-d'œuvre, le besoin croissant de personnes plus spécialisées, la mondialisation qui entraîne une concurrence plus vive au sein de la main-d'œuvre internationale et l'exigence d'une plus grande innovation du secteur des affaires qui représente la diversité des points de vue.

Au terme de vingt années d'efforts qui ont abouti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Canada, fait observer M. Mehat, possède un bon cadre juridique et politique pour l'élimination des obstacles systémiques en milieu de travail. Toutefois, comme le démontre le Sondage sur la diversité ethnique de 2003, il reste encore beaucoup à faire

pour renverser la tendance croissante à la discrimination raciale au travail ou lorsqu'une personne postule un emploi ou une promotion.

S'appuyant sur le document de Krishna Pendakur, Monsieur Mehat signale que les minorités visibles vont devenir la majorité dans les principaux centres urbains en 2017, même si elles n'ont peut-être pas les augmentations concomitantes dans leurs revenus tirés du travail. Monsieur Mehat soutient que les relations de pouvoir et le contrôle des ressources demeurent des questions importantes à régler. Le gouvernement fédéral est en train de mettre sur pied plusieurs initiatives clés conçues pour réduire les coûts de la main-d'œuvre, améliorer le maintien des effectifs, augmenter la productivité et promouvoir une forte économie. Ces initiatives visent à améliorer l'intégration sur le marché du travail des immigrants spécialisés et des Canadiens formés à l'étranger, à améliorer la santé et la prospérité économique des villes et se veulent un engagement à l'égalité des chances, à la reconnaissance des titres de compétence étrangers, à la rémunération juste et au respect.

Pour aider à relever le défi de l'intégration des minorités visibles sur le marché du travail, monsieur Mehat mentionne l'annonce faite le 21 mars 2005 d'un investissement de 56 millions de dollars dans *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*. Le *Plan d'action* qui s'inscrit dans un effort de collaboration entre les ministères d'État (Multiculturalisme), Travail Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et Justice Canada, constitue l'une des rares collaborations interministérielles, portant sur le racisme, dans l'histoire du Canada.

Krishna Pendakur, Université Simon Fraser, présente son document *Les minorités visibles dans les lieux de travail du Canada : Une perspective des prévisions pour 2017*. Monsieur Pendakur se demande si les minorités visibles ont « gagné du terrain » entre 1970 et 2000. La comparaison des données sur la différence de revenus entre les minorités visibles nées au Canada et les personnes d'origine européenne nées au Canada qui vivent à Montréal, à Toronto, à Vancouver et dans l'ensemble du Canada révèle que les minorités visibles n'ont pas fait de progrès depuis les années 1970. En fait, sauf à Vancouver, la disparité salariale entre les hommes et les femmes des minorités visibles et ceux et celles d'origine européenne a augmenté entre 1970 et 2000.

Les minorités visibles vivent-elles des expériences homogènes sur le marché du travail? Non. Monsieur Pendakur indique que les minorités visibles vivent des expériences non homogènes. Les hommes et les femmes ne vivent pas les mêmes situations dans les villes. Il y a aussi des différences selon les groupes ethnoculturels : les travailleurs hispanophones, noirs/antillais, arabes, d'Asie du Sud et d'Asie de l'Ouest gagnent beaucoup moins d'argent que leurs homologues blancs, tandis que les employés chinois gagnent à peu près la même chose que les blancs.

La situation économique des minorités visibles va-t-elle s'améliorer? Monsieur Pendakur est pessimiste, il pense que les choses iront en empirant avec le temps et que la *Loi sur*

l'équité en matière d'emploi n'entraînera pas d'améliorations sur le marché du travail pour les minorités visibles.

Il voit toutefois des signes encourageants dans les régions où se concentrent les minorités visibles comme Toronto et Vancouver, où il est possible pour les grandes communautés de se protéger ou de faire leur propre promotion. Dans ces centres, la différence dans les revenus est inférieure et a diminué sensiblement depuis 1996. De plus, il signale que l'ethnicité influence les préférences en matière d'emploi et de formation. Qui plus est, les membres des minorités visibles d'origines multiples, dont la population grandit à cause des mariages mixtes, ont tendance à mieux gagner leur vie que les minorités visibles d'une même origine. Les minorités visibles d'origines multiples ne gagnent pas moins d'argent que leurs homologues blancs.

Monsieur Pendakur conclut en recommandant une société dans laquelle les différences de préférences et d'aspirations sont tolérées mais pas les différences de traitement. Reconnaissant que ces objectifs ne sont pas faciles à atteindre, il indique que les instruments de politique généraux ne conviennent qu'à des cibles homogènes et ne fonctionnent pas avec des minorités visibles massivement non homogènes. Les instruments de politique doivent être adaptés à la nature non homogène des minorités visibles pour produire des résultats positifs sur le marché du travail.

Bente Baklid, du Conference Board du Canada, invite les participants à visiter son site Web pour obtenir des exemplaires de l'outil destiné aux employeurs, *Business Critical: Maximizing the Talents of Visible Minorities—An Employer's Guide*, récemment publié par le Conference Board. (<http://www.conferenceboard.ca>). Pour aider les organisations à apporter les changements nécessaires dans leurs lieux de travail, le Guide de l'employeur est une compilation des pratiques fructueuses utilisées par des organisations qui excellent dans la gestion de la diversité.

Monsieur Baklid mentionne que les minorités visibles favorisent grandement la vie économique du Canada, et d'un point de vue organisationnel, jouent un rôle important comme employés et consommateurs. La représentation forte des minorités visibles dans le marché du travail, à tous les niveaux de la société, présentera trois principaux avantages.

Premièrement, cette représentation entraînera des débouchés économiques accrus au niveau mondial grâce aux contacts de ces personnes à l'étranger, grâce à leur compréhension et à leurs connaissances culturelles ainsi qu'à leurs compétences linguistiques et à leurs relations personnelles. Monsieur Baklid fait valoir que les relations personnelles constituent un élément essentiel dans la création des *occasions* d'affaires. Par exemple, la population sino-canadienne qui compte plus d'un million de personnes, offre des possibilités considérables aux entreprises canadiennes.

Deuxièmement, une main-d'œuvre diversifiée entraînera de meilleures relations avec les clients, les fournisseurs et les citoyens en mettant à profit sa compréhension des besoins

actuels et à venir pour créer des débouchés, concevoir des services plus ciblés et parvenir à une satisfaction et à une loyauté accrues de la part des clients et des employés.

Troisièmement, la diversité permettra aux organisations de faire davantage preuve de créativité et d'innovation. Par exemple, un certain nombre d'entreprises engagent des groupes consultatifs formés de minorités, dans le but de créer des produits destinés à des groupes ethnoculturels spécifiques.

En conclusion, Monsieur Baklid indique que la représentation des minorités visibles est importante pour les organisations canadiennes et que la dynamique de la différence peut avoir de grands avantages pour la société canadienne dans son ensemble.

Ana Luisa Iturriaga, directrice exécutive du Service des consultants en relations interculturelles Québec Multi-Plus, indique qu'après vingt ans d'équité en matière d'emploi, il existe encore de nombreuses barrières à l'égalité des chances pour les immigrants et les minorités visibles, même pour les jeunes qui sont titulaires de diplômes canadiens.

Par exemple, un nom à consonance étrangère peut constituer une barrière culturelle. À Montréal, depuis le 11 septembre 2001, les membres des communautés arabes et musulmanes éprouvent de nombreuses difficultés. Les statistiques démontrent que le pays d'origine d'un immigrant peut constituer un obstacle à l'emploi, tout comme l'habillement traditionnel, les traits culturels et les pratiques et symboles religieux.

Les caractéristiques liées à la communication et au comportement comme la langue, la rhétorique et les modes d'expression peuvent également constituer des barrières à l'emploi; même la façon dont une personne regarde les autres peut créer un inconfort dans le milieu de travail. Madame Iturriaga signale également que la perception publique des immigrants peut créer des stéréotypes favorables et défavorables. Par exemple, des statistiques indiquent que les immigrants d'origine chinoise sont perçus comme de bons travailleurs, ce qui n'est pas le cas des personnes d'origine africaine ou hispanique. Il devient impératif de se rendre compte que les valeurs culturelles diffèrent et que le respect, l'acceptation et tout simplement la connaissance de personnes ayant des origines ethnoculturelles différentes prendront du temps.

Ces obstacles à l'emploi peuvent parfois entraîner le choc culturel, l'intolérance, les préjugés, la xénophobie et même la violence. Madame Iturriaga ajoute que le concept légal de la violence a maintenant été élargi pour comprendre le harcèlement psychologique. Madame Iturriaga signale également d'autres obstacles à l'emploi des immigrants, notamment la non-reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger. Ces obstacles sont plus problématiques dans une économie du savoir; de nombreux immigrants sont incapables de se trouver du travail dans leur domaine et peuvent être surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent actuellement.

En conclusion, madame Iturriaga suggère que les employeurs déploient plus d'efforts pour modifier les perceptions et lutter contre la discrimination et elle soutient que les immigrants doivent également s'efforcer de trouver des moyens de faire du Canada leur pays.

Discussion dirigée par un animateur

Krishna Pendakur indique clairement qu'il n'y a pas de preuve concluante à l'effet que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* contribue à réduire la différence entre les revenus des hommes des minorités visibles et ceux des hommes d'origine européenne. Cependant, les données nous permettent de conclure que les salaires des minorités visibles sont plus élevés dans les régions où il y a des concentrations importantes de minorités visibles, en particulier à Toronto et à Vancouver.

Monsieur Pendakur insiste également sur le fait que la concentration des minorités visibles peut offrir des avantages économiques considérables. Il soutient que plus l'intégration est forte en ce qui concerne les mariages, les quartiers et les lieux de travail, plus la situation est avantageuse pour les minorités visibles.

On présente aux participants des questions à débattre dans quatre petits groupes. Environ la moitié des participants à l'atelier ont répondu aux deux premières questions.

L'évolution démographique des milieux ethnoculturels contribue-t-elle ou nuit-elle à l'intégration des minorités visibles et à l'accès à des débouchés économiques? Comment devrions-nous mesurer l'intégration des minorités visibles sur le marché du travail? Faut-il viser la parité des revenus ou une représentation professionnelle égale?

L'évolution démographique des milieux ethnoculturels contribue et nuit à l'intégration des minorités visibles et à l'accès à des débouchés économiques.

L'urbanisation favorise l'intégration des minorités visibles au marché du travail. Dans les grands centres urbains diversifiés, les entreprises canadiennes veulent augmenter la représentation de leurs minorités visibles afin d'améliorer le service aux consommateurs multiculturels et d'obtenir un avantage concurrentiel grâce à des contacts avec des clients étrangers.

Cette démarche à la diversité du milieu de travail facilite le recrutement et le maintien en poste des minorités visibles. Ces entreprises peuvent devenir des employeurs de choix pour les travailleurs issus des minorités visibles, surtout si on apprécie leurs compétences et leurs talents et qu'on leur donne des possibilités d'avancement.

Cependant, dans la fonction publique fédérale, là où l'équité en matière d'emploi est recherchée, la mobilité professionnelle est limitée. Par exemple, les minorités visibles

sont nettement sous-représentées dans la fonction publique fédérale et rares sont les travailleurs issus des minorités visibles occupant des postes de direction.

Les femmes des minorités visibles s'en tirent mieux; leur taux d'emploi est plus élevé que celui des hommes issus des mêmes milieux.

Les organisations doivent reconnaître les atouts uniques que la diversité offre à leurs effectifs, tout particulièrement la connaissance de langues autres que l'anglais ou le français. Par exemple, un effectif diversifié aide l'entreprise à favoriser l'accès aux clients étrangers et aux affaires transfrontalières.

En ce qui concerne les obstacles, des facteurs multiples entrent simultanément en ligne de compte. Les enclaves ethniques peuvent isoler certains individus membres des minorités visibles de la société canadienne et empêcher l'acquisition de connaissances linguistiques, l'accès aux études et la mobilité socioéconomique. Les différences démographiques entre les milieux ruraux et urbains peuvent également contribuer à ce problème. Un autre obstacle est cette fausse perception selon laquelle les immigrants prennent des emplois aux Canadiens.

Pour mesurer avec exactitude l'intégration au marché du travail, une définition plus précise du concept est nécessaire. On peut tenir compte de la durée de résidence au Canada et de la mobilité professionnelle, des niveaux auxquels les minorités visibles accèdent au marché du travail et du rythme de leur progression à l'intérieur de ce marché.

Pour analyser les tendances de l'embauche, il est important d'isoler d'autres facteurs pour examiner un aspect d'un emploi précis. Par exemple, pour évaluer les répercussions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sur l'embauche des minorités visibles, il est important de tenir compte d'autres facteurs comme les soutiens culturels et sociaux, l'accès à une aide à l'intégration, à la culture organisationnelle, etc. Il est également important de reconnaître que les immigrants ne forment pas un groupe homogène; ils n'ont pas tous les mêmes antécédents en termes d'études et d'expérience professionnelle et entre autres ces facteurs, influencent les revenus et les réalisations professionnelles.

Lorsque la demande sur le marché du travail est faible, les qualités personnelles, même dans le cadre de l'équité d'emploi, deviennent un facteur important de recrutement. Par exemple, les personnes appartenant à des minorités visibles nées au Canada apportent un capital social et culturel précieux à la population active. Les allophones membres des minorités visibles qui parlent couramment le français ou l'anglais peuvent également mettre à contribution leur connaissance d'une troisième langue sur le marché du travail canadien.

La discrimination sur le marché du travail est un concept difficile à mesurer car il n'est pas facile de mettre le doigt dessus, surtout lorsque la discrimination n'est pas apparente. La race, la langue et l'accent sont trois attributs susceptibles de donner lieu à un traitement discriminatoire. Toutefois, lorsque la demande sur le marché est élevée, les

Canadiens sont plus réceptifs à l'immigration. Comme la représentation numérique des minorités visibles augmente avec le temps, les Canadiens devraient finir par mieux accepter la différence.

Les politiques, les programmes et les services existants aident-ils efficacement les minorités visibles à surmonter les obstacles structurels sur le marché du travail? De quelles politiques et de quels programmes et services avons-nous besoin – maintenant et à l'avenir – pour assurer un accès à des débouchés et la pleine participation des minorités visibles sur le marché du travail canadien?

La liste non exhaustive des politiques, des programmes et des services comprend la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les mesures législatives provinciales sur les droits de la personne (reliées à plusieurs conventions des Nations Unies), la *Loi sur le multiculturalisme*, le code égalitaire de la Charte des droits et libertés, différents programmes d'établissement, et les Programmes d'évaluation des acquis et de reconnaissance des titres de compétences étrangers de RHDCC.

Ces initiatives présentent toutefois deux principales lacunes. Tout d'abord, ces programmes doivent aborder les questions de racisme et de discrimination systémiques. Ils doivent cerner et régler les causes profondes des problèmes et ne pas traiter seulement les symptômes. Pour améliorer ces programmes, il faut avoir une discussion ouverte et informée portant sur le racisme comme cause profonde de l'inégalité et une plus grande compréhension des raisons pour lesquelles le racisme et la discrimination sont néfastes pour l'économie. En deuxième lieu, la manière de communiquer les renseignements sur les programmes et de les mettre en application est parfois inappropriée. Il faut tenir le public au fait des politiques en constante évolution du Canada en matière d'économie et d'immigration. Il faut informer davantage les collectivités sur l'existence de ces programmes et leur enseigner comment y accéder.

De plus, plutôt que de se contenter d'ajouter des éléments aux programmes existants, les employeurs doivent intégrer la diversité à leurs énoncés de principes et à leurs plans d'affaires. Il faut insister sur le fait que les immigrants ne volent pas d'emplois aux personnes nées au Canada mais qu'ils sont plutôt là pour aider à combler les besoins et à développer l'économie. Il faut mettre l'accent sur les compétences des employés et sur l'élasticité économique du marché du travail.

Le cadre existant d'équité en matière d'emploi, qui bien sûr a son importance, est mal appliqué. Un participant qui connaît bien les procédures des ressources humaines déclare que les secteurs assujettis à l'équité en matière d'emploi embauchent souvent des gens simplement pour remplir leurs quotas. Il n'est alors pas question d'intégration mais seulement d'observation et les minorités visibles n'aiment pas ça. Les personnes appartenant à des minorités visibles veulent être recrutées pour leurs compétences et leurs connaissances.

On n'a pas bien expliqué les avantages que présentent la diversité et le multiculturalisme pour le marché du travail canadien. Les employeurs et la population en général manifestent encore beaucoup de résistance et croient, à tort que les immigrants viennent voler les emplois aux Canadiens.

Une majorité de postes au sein de la fonction publique fédérale exigent le bilinguisme, et cela représente une barrière au recrutement, au maintien en poste et à la mobilité des minorités visibles dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

Il est recommandé d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger. Par exemple, les associations professionnelles ont besoin d'aide pour devenir plus inclusives. La pression publique exercée par les professionnels qui paient leurs cotisations à ces associations peut aider à faire évoluer les choses.

Un certain nombre de suggestions sont avancées quant à la manière d'améliorer l'accès des minorités visibles au marché du travail du Canada :

- Adapter les programmes existants avant d'en créer de nouveaux.
- Améliorer les communications (dialogue, collaboration) entre les gouvernements fédéral et provinciaux.
- Simplifier le processus de rapport sur l'équité en matière d'emploi aux agences centrales. Les activités actuelles de suivi sont trop onéreuses et privent de ressources l'analyse et la mise en œuvre.
- Sensibiliser le public. De nombreux Canadiens voient l'immigration comme une activité humanitaire et non pas comme une nécessité économique. Les Canadiens doivent comprendre les répercussions économiques (coûts) du racisme, c'est-à-dire l'incapacité d'optimiser le potentiel des compétences et des connaissances des travailleurs des minorités visibles, pour l'économie du Canada. Élaborer des campagnes de sensibilisation pour la télévision, les écoles et les lieux de travail afin de faire passer le message que la croissance économique du Canada est liée à l'immigration.
- Élaborer et diffuser des outils pratiques, c'est-à-dire les meilleures pratiques de tous les secteurs.
- Cerner et régler les causes profondes de la discrimination.
- Effectuer des recherches sur les coûts socioéconomiques de l'exclusion des minorités visibles du marché du travail.
- Faire de l'exclusion des minorités visibles du marché du travail un indicateur social, comme on l'a fait avec la pauvreté des enfants, et le message finira par passer.

En outre, l'augmentation du financement à la recherche est absolument essentielle pour mettre en œuvre les analyses des coûts et des répercussions socioéconomiques et jeter les bases de nouveaux programmes. On doit préparer de nouveaux indicateurs sociaux, ainsi qu'une meilleure compréhension du fait que les minorités visibles ne constituent pas un groupe homogène et du fait que la race est un concept hiérarchique. Des outils pratiques et de meilleures pratiques sont nécessaires dans les secteurs public et privé. Pour finir, un

effort concerté s'impose pour diffuser des messages au public dans le cadre de stratégies d'éducation publique et de campagnes qui engagent des institutions comme les écoles, les entreprises et les médias.

Comment le Canada peut-il engager les minorités visibles à favoriser la compétitivité et la productivité du Canada sur le marché mondial?

Les participants ont posé les questions suivantes : « La diversité a-t-elle des répercussions tangibles? » et « Comment s'y prendre pour créer la diversité? » Un participant a donné comme exemple d'échec les efforts déployés par le gouvernement de l'Ontario pour établir des liens avec l'Italie. Même si l'Ontario compte une grande communauté canado-italienne, les débouchés économiques n'étaient pas possibles car il y avait trop de différences entre les pays et leurs économies.

« Comment faire pour rattraper les États-Unis? » est une autre question soulevée au moment de la discussion. Les participants ont avancé un certain nombre de suggestions :

- Le Canada a besoin d'une main d'œuvre très compétente et instruite.
- Le Canada doit utiliser le capital humain que constituent les immigrants et les minorités visibles nées au Canada qui ont le potentiel d'aider le Canada à combler le fossé qui le sépare des États-Unis.
- Le Canada a le pouvoir d'ouvrir la porte aux immigrants qualifiés. À long terme, nous serons plus souples, compétents et productifs.

Les participants ont déterminé deux barrières qui empêchent de donner à la diversité culturelle du Canada un plus grand avantage concurrentiel : 1) les employeurs ne comprennent pas la valeur que les immigrants ajoutent à leurs opérations; 2) les employeurs et les associations professionnelles semblent incapables d'évaluer avec exactitude et justice les titres de compétences acquis à l'étranger.

La diversité et le multiculturalisme contribuent-ils à la compétitivité et à l'augmentation de la productivité du Canada sur le marché mondial? Si oui, de quelle façon ? Et quels sont les obstacles?

Tout d'abord, en quoi consiste la productivité? En plus d'intégrer les compétences, la formation et les titres de compétences, la définition devrait indiquer que la diversité favorise les compétences, l'innovation et la cohésion des entreprises. En théorie, une société diversifiée devrait générer plus d'idées et une meilleure qualité de capital humain. Par exemple, dans une main d'œuvre hétérogène il y a peut-être des conflits, mais en traitant les problèmes, cette main d'œuvre peut améliorer les systèmes de gestion et la productivité. De plus, les liens des employés avec leur pays d'origine offrent des possibilités de relations commerciales avec les marchés étrangers.

L'immigration peut également exposer les organisations à des pratiques d'affaires plus efficaces. Par exemple, les opérations canadiennes de Honda et de Toyota ont mis au

point des processus de fabrication qui sont en quelque sorte étrangers aux nôtres mais supérieurs sur le plan du contrôle de la qualité, de l'efficacité et de l'économie.

Il est important de voir les marchés du travail étrangers et nationaux comme des éléments essentiels qui nous permettent d'accroître notre compétitivité et notre productivité. Toutefois, même si le Canada a une bonne compréhension théorique du potentiel de l'expansion de ses activités dans le monde, il ne dispose que de rares démarches pragmatiques pour la mise en œuvre et la pratique.

Pour profiter au maximum de l'immigration et de la société multiculturelle, le Canada doit reconnaître les atouts que représente la diversité canadienne. La non-reconnaissance des titres et de l'expérience acquis à l'étranger entraîne le sous-emploi des immigrants et génère d'énormes pertes économiques. Il est impératif que tous les employeurs canadiens se rendent compte du potentiel économique et de la valeur de l'embauche des immigrants et des minorités visibles. Une meilleure intégration et la reconnaissance des atouts sont nécessaires pour exploiter au maximum le potentiel des gens et en faire profiter l'économie.

En dernière analyse, l'absence d'immigrants dans les régions rurales et d'autres régions comme le Canada atlantique constitue une autre barrière majeure. Ces régions présentent des lacunes de compétences et l'immigration pourrait les aider à les combler. Des politiques et de bonnes pratiques sont nécessaires pour inciter les immigrants à aller vivre à l'extérieur des grands centres urbains de Toronto, de Montréal et de Vancouver. Les régions rurales et les autres régions doivent mettre l'accent sur la qualité de la vie et les avantages économiques associés à la vie et au travail dans ces régions. Ils doivent prévoir un accueil spécial pour que les gens de divers groupes ethnoculturels se sentent acceptés au sein de la collectivité. Si les collectivités sont accueillantes, cela favorisera l'intégration économique permanente des immigrants et des minorités visibles.

Atelier 3 : Les enjeux et les possibilités des générations

Président : Peter Hicks, sous-ministre adjoint, Développement social Canada

Présentation des experts

Peter Hicks présente les quatre points qui seront utilisés pour diriger l'atelier. Le premier point porte sur le choix du groupe minoritaire précis sur lequel portera la discussion. Les groupes de minorités visibles et les groupes de nouveaux immigrants ne sont pas identiques mais se recoupent parfois. Monsieur Hicks signale qu'environ 70 p. cent des minorités visibles sont de nouveaux immigrants. Il discute de la politique d'immigration du début des années 1990 qui a entraîné l'arrivée d'immigrants très instruits à une époque où le marché du travail ne pouvait les accueillir. Il y aura une plus grande demande de main d'œuvre en 2017, car la génération de l'après-guerre aura atteint l'âge de la retraite. Cependant, les craintes des immigrants qui ont vécu la pénurie de travail des années 1990

pourraient se transmettre aux générations suivantes. Il ajoute que la discussion devrait porter sur les minorités visibles incluant des nouveaux immigrants mais pas sur les nouveaux immigrants des minorités non visibles.

Monsieur Hicks précise alors que l'on entend diverses choses par le terme « génération ». On peut se servir de ce mot pour discuter de la « mobilité générationnelle », qui réfère à la manière dont les différences socioéconomiques se vivent d'une génération à l'autre. Cependant le document de discussion se penche sur les générations dans le sens des relations intergénérationnelles au sein des familles plutôt que dans celui de la mobilité intergénérationnelle. Ces relations intergénérationnelles prennent de l'importance lorsque les enfants des nouveaux immigrants naissent ici.

Le troisième point que Monsieur Hicks soulève vise à préciser la notion de concept de « parcours d'une vie ». Monsieur Hicks déclare que le mieux-être de la société est relié au flux mutuel des possibilités entre les individus de divers secteurs de la société pendant le parcours d'une vie; en fait, le concept du parcours d'une vie « met l'accent sur le flux des possibilités à double sens entre les nombreuses institutions de la société ». Ce flux existe entre les individus et leur famille, leurs communautés et le gouvernement. Des problèmes graves surviennent lorsque le soutien provenant d'au moins deux de ces institutions fait défaut au même moment. Il ajoute que même si au moment de la séance plénière on a parlé de certains cas où l'homogénéité des quartiers est problématique, dans ce domaine précis, ces quartiers constituent un avantage.

Le quatrième point soulevé par Monsieur Hicks porte sur l'homogénéité des groupes minoritaires visibles. Les minorités visibles peuvent être considérées comme un seul groupe, séparé en plusieurs groupes selon les pays d'origine ou encore selon les régions géographiques. Il ajoute que même si elle n'est pas politique, on ne peut ignorer cette question ni son incidence sur les politiques, et il exhorte les participants à avoir « une discussion honnête à ce sujet ».

Barbara Mitchell de l'Université Simon Fraser présente un document intitulé *La population de minorités visibles grandissantes au Canada : Les enjeux générationnels, les possibilités et l'examen des politiques fédérales.*

Madame Mitchell déclare que nous connaissons déjà les sous-groupes ethniques des minorités visibles, mais qu'il faut encore déterminer l'hétérogénéité à l'intérieur de ces sous-groupes. Tout en définissant le terme « familles de minorités visibles », elle fait observer que la définition de « famille » a grandement changé par rapport au concept idéologique des années 1940. Les familles ne ressemblent plus au type de famille que l'on retrouvait dans « *Papa a raison* » en partie à cause de l'augmentation de l'immigration et des différentes définitions données au mot « famille » selon la culture.

Elle définit le mot « génération » comme une étape particulière du parcours d'une vie durant laquelle des enjeux ou des possibilités uniques peuvent survenir. Le terme « possibilités générationnelles » est utilisé pour parler des ressources qui facilitent les

transferts intergénérationnels, les liens et les résultats positifs; « les enjeux générationnels » se présentent lorsqu'il y a absence de ces ressources.

Dans sa discussion des tendances et des prévisions actuelles, madame Mitchell fait valoir qu'en 2017 l'âge médian des immigrants sera inférieur à la moyenne actuelle, ce qui aura des répercussions importantes pour le marché du travail. Elle souligne également que les trois-quarts des nouveaux immigrants sont membres d'une minorité visible.

La principale question soulevée par le document de madame Mitchell est la suivante : « De quelle manière cette population grandissante fera-t-elle face à ces situations et à ces possibilités? » Une perspective à très long terme, dite « écologique », est adoptée parce qu'elle sert mieux l'examen des changements qui surviennent au cours de la vie des familles. Elle permet de tenir compte du contexte dans lequel les familles des minorités visibles vivent leur vie. Ce cadre mène bien à la notion voulant qu'un membre d'une famille en touche un autre, ce que l'on appelle des « vies liées ». Madame Mitchell insiste sur le fait que les besoins et les circonstances de la famille évoluent au fil du temps.

Madame Mitchell indique qu'en ce qui a trait au contexte temporel, il existe quatre niveaux dans le cadre écologique. La société évolue, de la même façon que les besoins des familles évoluent au fil du temps. Madame Mitchell présente un diagramme conceptuel qui démontre que les niveaux sont emboîtés les uns à l'intérieur des autres. Le microsystème contient les caractéristiques des relations intergénérationnelles comme l'histoire de l'immigration et la proximité ou la distance. Il se trouve à l'intérieur du mésosystème qui contient les attentes générationnelles, les contraintes et les possibilités tout au long de la vie. Ce système est, à son tour placé à l'intérieur de l'exosystème qui contient les conditions environnementales extérieures comme les garderies et les réseaux sociaux; finalement tous ces systèmes sont compris dans le macrosystème qui contient des influences plus larges comme les politiques gouvernementales et la situation de l'économie.

Elle ajoute que dans les travaux de recherche actuels sur les relations générationnelles au niveau familial, il est fréquent que certaines hypothèses ne reflètent pas la réalité. Par exemple, même si certaines cultures asiatiques ont une notion élevée de la « piété filiale », ce n'est pas nécessairement vrai pour tous les immigrants d'origine asiatique.

Selon certaines recherches, quelques sous-groupes tendent à être pauvres, même s'il s'agit parfois d'une situation transitoire. Des conflits générationnels au niveau familial peuvent être déclenchés par des questions de santé, qui peuvent être associées à des problèmes de violence ou à des méthodes disciplinaires au sein de certains groupes culturels. Pour ce qui est du milieu, certaines recherches ont établi qu'il y a beaucoup de discrimination dans les relations entre les générations. Les réseaux sociaux ne sont pas toujours sources d'influence positive; par exemple certains jeunes adultes peuvent s'associer à des groupes violents.

Madame Mitchell déclare que son domaine de recherche démontre l'importance de la disponibilité des ressources aux étapes importantes du parcours d'une vie. Elle décrit

brièvement les cinq secteurs clés qui entrent en ligne de compte au moment de l'élaboration des politiques fédérales : les politiques en matière d'immigration, l'établissement, le logement et la concentration résidentielle; les soins à l'enfance et l'éducation; l'emploi et le revenu, compte tenu spécialement de la nouvelle structure par âge du marché du travail; l'accès aux services qui doit refléter les besoins précis de certains immigrants et la prestation des services; ainsi que le besoin d'une collaboration intersectorielle et d'un transfert des connaissances.

En conclusion, madame Mitchell identifie deux secteurs prioritaires : l'expansion des politiques, des programmes et des services pour les familles de minorités visibles qui n'ont pas les ressources économiques et le capital social nécessaires surtout aux points de transition critique du parcours d'une vie (période précédant et suivant l'immigration et l'entrée à l'école); et le développement de stratégies d'« investissement » servant à ralentir ou à renverser le désavantage cumulatif à long terme, avec un accent sur les questions liées aux études, à la formation et à la santé afin d'encourager des résultats positifs pour le parcours d'une vie.

Jean-Frantz Benjamin, conseiller scolaire à Montréal, aborde la question de l'éducation. Il y a, au sein de la communauté noire, un pourcentage de décrochage et d'échecs scolaires supérieurs à la moyenne. Parmi les nombreux facteurs qui contribuent à cet état de choses, il cite la discrimination systémique que rencontre ce groupe. Le niveau de revenu de la famille et le niveau d'études atteint par les parents sont également des facteurs qui lorsqu'ils sont combinés affectent les résultats scolaires des enfants. Les ressources financières pour venir en aide aux familles faisant face à ces problèmes sont souvent difficiles à obtenir ou mal distribuées.

La communauté noire n'est pas représentée dans certains secteurs d'emploi, ce qui s'explique par le fait qu'on n'accorde pas une grande valeur à la formation professionnelle dans leur culture. Il faut tenir compte des difficultés ou des valeurs des divers groupes lorsqu'on fait la promotion de ce type de formation. À l'avenir, les questions relatives à l'éducation devront être examinées de manière à ce que tous les groupes aient accès à tous les secteurs d'activité et à toutes les professions.

Robert Glossop, directeur général de l'Institut Vanier de la famille, pousse plus loin la notion de parcours d'une vie. Il insiste sur le fait que cette perspective est essentielle pour bien comprendre ce qu'est la famille. Cela permet aux chercheurs de voir la relation entre les rapports au sein de la famille et le contexte extérieur. Monsieur Glossop déclare que l'hétérogénéité est essentielle aux discussions portant sur l'an 2017. Il fait remarquer les différences entre les première, deuxième et troisième générations d'immigrants de minorités visibles nés au Canada et les immigrants nés à l'étranger. On doit également aborder la discrimination qui vient de « ceux d'entre nous dont les différences sont invisibles ». Il parle de la difficulté à trouver les concepts unificateurs qui pourront servir de fondements aux nouvelles politiques et objectifs. Il faut remettre en question les

hypothèses, par exemple, les nouveaux Canadiens ne sont peut-être pas attachés aux traditions de leur pays d'origine, leur immigration étant l'expression d'une volonté de changer et de s'adapter. Glossop pose également la question suivante : « À quoi ressemble un parcours de vie réussi? »

Discussion dirigée par un animateur

Les enjeux auxquels font face les populations clés sont-ils des problèmes qui peuvent être résolus à court terme? Pourquoi ou pourquoi pas? Quelles sont les hypothèses?

- En ce qui concerne la relation parent-enfant en évolution pendant le parcours d'une vie (cela comprend l'enfant-adulte avec un parent âgé).
- En ce qui concerne les minorités visibles nées à l'étranger.
- En ce qui concerne les minorités visibles nées au Canada.
- En ce qui concerne la population vieillissante.

En réponse à une question posée sur la définition des populations clés, Peter Hicks explique qu'il appartient au groupe d'établir la ou les définitions. Même si les minorités visibles sont habituellement divisées en deux groupes, les personnes nées au Canada et celles qui ont immigré au Canada, ce niveau de différenciation n'est peut-être pas suffisant aux fins de la présente discussion. Il est peut-être plus approprié d'examiner les besoins des minorités visibles dans leur ensemble, en fonction des deux principales catégories, des sous-groupes précis ou des endroits, selon la politique à l'étude.

Danny Lyonnais, animateur, et Peter Hicks précisent que cette question vise à cerner les hypothèses des organisations dans leur travail avec les minorités visibles. Les résultats de cette discussion sont importants car ils permettront d'apporter des renseignements sur les discussions qui porteront sur les questions plus substantielles qui suivent.

Peter Hicks décrit plusieurs de ces hypothèses. En ce qui concerne la relation parent-enfant, il signale qu'au sein des minorités visibles, les parents peuvent très bien avoir une culture différente de celle de leurs enfants même s'ils vivent tous au Canada. En ce qui a trait à la population vieillissante, il précise qu'il est probable qu'il y ait une augmentation des besoins de compétences en 2017 et qu'il y aura alors suffisamment de bons emplois pour les personnes âgées et les immigrants. Les hypothèses ont leur importance car elles ont des répercussions sur les types de politiques élaborées.

Un participant signale que les questions ne portent que sur les sous-populations de minorités visibles et n'abordent pas la manière dont le Canada ou ses institutions ont répondu aux minorités visibles. Peter Hicks se dit content que cette perspective ait été soulevée et encourage sa poursuite. Les questions se veulent seulement un point de départ pour la discussion et ont été conçues pour aider les groupes à cerner les sujets et les politiques importantes. Il encourage les groupes de discussion à rapporter le fruit de leurs échanges et leurs constatations aux séances plénières afin d'assurer la diffusion de l'information.

En réponse à une question sur la définition du court terme, Peter Hicks explique que ce délai s'applique aux questions qui seront encore à l'ordre du jour en 2017.

Les participants discutent ensuite de la première question en petits groupes et un représentant de chacun des groupes résume la teneur de la discussion à la séance plénière.

Le groupe engagé dans une discussion sur les minorités visibles nées à l'étranger rapporte le manque de congruence entre les réponses des institutions et les besoins des collectivités. Selon ce groupe, les valeurs sociales de la majorité ont des répercussions sur l'élaboration des politiques, les minorités visibles ne participent pas suffisamment aux décisions et à la représentation institutionnelle et il y a lieu d'augmenter la conscience des différentes cultures afin de respecter les valeurs humaines. Il conclut sa présentation en mentionnant que l'intégration des minorités visibles dans la société canadienne ne se fera pas si la société canadienne dans son ensemble n'est pas plus réceptive à la diversité.

Le groupe chargé d'examiner la situation des minorités visibles nées au Canada conclut que ces personnes doivent affronter des problèmes comme la discrimination et la pauvreté et qu'elles n'ont pas accès à des possibilités égales. Les membres du groupe indiquent que l'on pourrait tirer des leçons sur les progrès enregistrés en matière d'équité pour les femmes et les francophones, problèmes qui se posent également à long terme. Le groupe arrive avec un certain nombre d'hypothèses dont le fait que le gouvernement est un joueur clé, que le problème ne sera réglé que si la minorité collabore avec la majorité, et que les problèmes sont complexes et demandent des solutions complexes.

Le troisième groupe explore pour sa part la question de la population vieillissante. Les participants signalent que la population ethnique âgée est hétérogène, certains sont nés au Canada, d'autres sont arrivés au Canada très jeunes et d'autres sont arrivés plus tard dans leur vie, parrainés par des membres de leur famille. Les soins de santé constituent l'un des principaux soucis pour ce groupe. Les difficultés de communication interculturelle entre les clients et les fournisseurs de soins de santé, les répercussions financières associées au recours aux médecines douces qui peuvent être populaires chez les personnes âgées des minorités visibles, et la croyance populaire voulant que les soins aux aînés soient dispensés par les familles des minorités visibles sont des questions qui ont des répercussions sur ce groupe. De plus, les minorités visibles font face aux mêmes difficultés que les autres Canadiens, c'est-à-dire qu'ils doivent s'occuper simultanément de leurs aînés et de leurs enfants. Le groupe signale que les immigrants viennent au Canada pour diverses raisons : comme immigrants, comme réfugiés ou pour retrouver leur famille. Ces différentes motivations ont des répercussions sur les politiques.

Le dernier groupe explore la relation parent-enfant tout au long du parcours d'une vie. Les participants indiquent que les minorités visibles sont concentrées dans deux ou trois régions urbaines et ils assument que les individus vivent à proximité de leur famille élargie. De la même façon, on présume que les familles des minorités visibles qui se trouvent dans des régions rurales ou des plus petits centres sont dispersées. Le groupe signale également que les membres des familles des immigrants peuvent être très

dispersés ailleurs dans le monde, dans leur pays d'origine ou en tant qu'immigrants dans d'autres pays. Le groupe explore les questions suivantes : comment le vieillissement de la population pourrait permettre à des femmes, qui s'étaient jusque là consacrées au soin des enfants, d'entrer sur le marché du travail; comment les taux de fertilité auront des répercussions sur le nombre de membres d'une famille disponibles pour prendre soin des personnes âgées, et quelles seront les répercussions de la tendance à repousser à plus tard le mariage et la maternité. Certaines situations, comme le fait que les enfants quittent la maison plus tard ou la quittent pour éventuellement revenir y vivre, même si elles ne sont pas propres à ce groupe, auront également de nombreuses répercussions. En dernier lieu, le groupe parle des barrières linguistiques qui sont des obstacles à l'emploi et au soutien des enfants dans le système d'éducation.

Du point de vue des minorités visibles nées au Canada et de celui des minorités visibles nées ailleurs, penchez-vous sur la question des politiques qui feront une différence au Canada entre maintenant et 2017, et déterminez plus précisément les enjeux auxquels font face ces populations clés aux niveaux individuel et familial, aux niveaux communautaire et régional ainsi qu'aux niveaux gouvernemental et sociétal.

Quels enjeux politiques émergent de ces situations sont communs aux minorités visibles nées au Canada et celles nées à l'étranger, et lesquels sont propres à l'un ou l'autre de ces deux groupes?

En vous fondant sur ce que vous avez appris cet après-midi, quelles sont les possibilités d'une coopération à l'horizontal entre et parmi les institutions fédérales, les autres paliers de gouvernement, ainsi que les secteurs privé et bénévole?

Un représentant de chaque groupe de discussion présente les réponses à la séance plénière; chaque groupe ajoute ses déclarations à celles des groupes précédents afin de constituer une réponse coordonnée.

Dans la famille individuelle, les nouveaux immigrants doivent apprendre à parler couramment l'anglais ou le français; ce qui peut être difficile pour les jeunes enfants nés au Canada peu de temps après l'arrivée de leurs parents. Les nouveaux immigrants doivent également apprendre la culture, les valeurs sociales et les rôles sociétaux prédominants dans la société canadienne (comme les rôles des femmes et les attentes à l'égard des fournisseurs de soins) et cela peut être très différent du pays d'origine des immigrants. À mesure que les nouveaux immigrants s'accoutument à la société canadienne, les structures et les rôles familiaux doivent évoluer ou s'adapter. Les immigrants doivent également se familiariser avec le système scolaire. Les enfants des familles d'immigrants auront un contact avec la culture canadienne bien différent de celui qu'ont eu leurs parents; cela pourrait entraîner des difficultés intergénérationnelles. Des programmes doivent être élaborés pour que les jeunes en particulier développent un sentiment d'appartenance. L'inverse peut également se produire. Les immigrants n'auront peut-être pas la possibilité de conserver leur langue et leur culture. Même si les parents reconnaissent les avantages sociaux et économiques associés à la maîtrise d'une deuxième langue, les enfants des immigrants pourraient subir les pressions des pairs pour

abandonner leur langue maternelle. Les enclaves ethniques aident bien sûr à conserver la langue maternelle et offrent un soutien économique aux immigrants dont le revenu est peu élevé, mais ils offrent d'autre part peu de possibilités d'emploi, peu de modèles de réussite et peuvent empêcher les jeunes d'atteindre des revenus moyens. Un groupe suggère l'adoption d'une politique pour que les jeunes immigrants poursuivent des études postsecondaires, ce qui aurait pour effet de tirer ces jeunes de la pauvreté.

Comme l'a si bien dit le représentant du troisième groupe, l'intégration se fait dans les deux sens, la société canadienne doit s'adapter à ce multiculturalisme croissant. L'accès au marché du travail est difficile pour tous les immigrants. La société canadienne doit reconnaître que les compétences des immigrants ne se présentent pas de la même façon que les compétences canadiennes équivalentes. Comme solution, ces compétences pourraient être officiellement reconnues avant l'arrivée des immigrants au Canada. Actuellement, le public n'appuie pas cette compréhension interculturelle. Des initiatives de lutte contre le racisme sont nécessaires et les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux, les collectivités et les lieux de travail doivent en partager la responsabilité; les programmes gouvernementaux devraient compter un élément de diversité. Comme un participant l'a souligné, le ministre responsable du multiculturalisme, faire preuve de plus d'initiative et s'inspirer du comportement du Commissaire aux langues officielles. Le ministre devrait veiller à ce que la diversité soit omniprésente tout comme l'égalité entre les sexes et le bilinguisme. Il faudrait également renforcer les mesures législatives touchant les droits de la personne. »

Au niveau organisationnel, on manque actuellement de savoir-faire culturel et de services spécialisés. Les immigrants qui éprouvent de la difficulté à apprendre la langue peuvent trouver difficile de communiquer avec des services comme les soins de santé; ce sont surtout les immigrants âgés qui ne parlent ni l'anglais ni le français qui sont affectés par cette difficulté. Par conséquent, les soins de santé et l'éducation doivent être axés sur les cultures en particulier. De plus, ces services ne doivent pas s'appuyer sur la charité mais sur la qualité. L'enseignement du français langue seconde (FLS) doit être plus accessible, ainsi que le soutien dans la classe.

Avant que les services sociaux ne puissent s'occuper d'une communauté, les problèmes sous-jacents présents dans le secteur doivent être résolus. Le premier groupe cite en exemple la partie est du centre-ville de Vancouver, où les services sociaux prolifèrent mais ne semblent avoir aucune influence sur la pauvreté écrasante dans ce secteur. L'appui aux groupes de services communautaires devrait venir tant des familles que du gouvernement. Un programme en Colombie-Britannique nommé « Success », destiné à la communauté chinoise et financé par la communauté elle-même, constitue un exemple de réussite.

Les immigrants qui vivent dans des régions rurales auront peut-être moins d'appui que ceux vivant dans des régions urbaines. Des politiques doivent être mises en place pour combler l'écart entre les deux.

Les nouveaux immigrants ne connaissent peut-être pas les rôles que jouent le gouvernement, les ONG et les services sociaux dans la société canadienne. Ils sont peut-être alors moins enclins à se tourner vers ces organismes pour demander de l'aide.

Il doit y avoir une plus grande coopération entre les organismes qui offrent des services aux minorités visibles et entre les divers paliers de gouvernement. Par exemple, le gouvernement fédéral est clairement engagé dans les questions de multiculturalisme et de diversité, mais ce sont les gouvernements provinciaux qui sont responsables d'un grand nombre des services offerts aux minorités visibles. Les gouvernements provinciaux doivent donc jouer un rôle plus important à l'égard de ces questions. Un groupe a suggéré que l'accord sur la santé soit utilisé comme modèle d'élaboration des politiques. On pourrait ainsi donner aux provinces la responsabilité de fournir aux minorités visibles des services coordonnés par le gouvernement fédéral. La pauvreté est une autre difficulté abordée par tous les paliers de gouvernement.

Les immigrants doivent apprendre quelles sont les valeurs canadiennes de l'égalité et connaître la Charte des droits et libertés. Il appartient aux gouvernements fédéral et provinciaux de sensibiliser tous les groupes ethniques car l'éducation des citoyens fait partie du système d'éducation. Le gouvernement fédéral est très compartimenté, ce qui peut être une barrière lorsque vient le temps d'atteindre des objectifs complexes. L'Initiative de Service Canada et les portails peuvent aider divers paliers de gouvernement à rendre plus accessible l'information, les programmes et des documents comme les formulaires d'inscription aux personnes appartenant à des minorités visibles. Le personnel devrait être formé pour encourager le public à appuyer une vision interculturelle; au sein des gouvernements, les compétences de base devraient inclure la sensibilité à la diversité.

Les recherches actuelles sont bien utiles pour établir des statistiques, mais ne se penchent pas sur les raisons qui se cachent derrière ces chiffres, et ne suggèrent pas de solutions. Des recherches, axées davantage sur l'action s'imposent.

Conclusions

Monsieur Hicks résume les commentaires, ajoutant que « la discussion qui a mené à la conclusion est au moins aussi précieuse que la conclusion elle-même ». Il souligne que les groupes n'ont pas établi une grande distinction entre les personnes appartenant aux minorités visibles qui sont nées ici et celles qui sont nées à l'étranger, ce qui laisse supposer que les participants ne trouvent pas que ces deux groupes sont aux prises avec des difficultés différentes. Monsieur Hicks signale également que les problèmes et les solutions décelés sont très similaires à ceux qui existent déjà. Il insiste sur l'importance de la conclusion qui en découle, et selon laquelle il y a une continuité dans les difficultés que doivent surmonter les minorités visibles et la situation en 2017 devrait être sensiblement la même qu'aujourd'hui.

Monsieur Hicks reconnaît également que l'on a beaucoup insisté sur l'importance de la langue. Cet objectif est double; les immigrants doivent apprendre au moins une des deux

langues officielles du Canada, mais ils doivent aussi conserver leur langue maternelle. Il a constaté que l'on met davantage l'accent sur le premier objectif. Monsieur Hicks conclut également qu'il faut offrir des services particuliers à certaines cultures, ainsi que prévoir une formation et une sensibilité à la diversité au sein des gouvernements. Il signale avoir également compris l'accent mis sur le rapprochement des cultures des pays d'origine des immigrants avec la culture canadienne.

Monsieur Hicks mentionne que les groupes n'ont pas fait beaucoup de recommandations portant spécifiquement sur les enfants, même si un groupe a insisté pour que les enfants soient identifiés séparément de leurs parents, car ils sont souvent oubliés. Il conclut qu'il est difficile de tirer un « ensemble complet de solutions pour les enfants sans les placer dans un contexte familial et communautaire ». Il ajoute également que même si chaque groupe a parlé de la fragmentation gouvernementale et la nécessité d'une coopération intergouvernementale, il y a eu très peu de suggestions quant à la manière de rapprocher les éléments.

Monsieur Hicks ajoute qu'il doit y avoir un « lien global entre les gouvernements et les individus », ce qui nécessitera une plus grande sensibilité culturelle et linguistique.

Atelier 4 : La santé et les services sociaux

Présidente : Caroline Weber, Directrice générale, Direction générale des priorités et de la planification, Santé Canada

Présentation des experts

Caroline Weber ouvre le débat sur la santé et les services sociaux. Dans les trois présentations qui suivent, les présentateurs insistent sur la nécessité de tenir compte des principaux facteurs déterminants de la santé, en particulier des conditions économiques, des possibilités d'emploi, de la langue et des barrières culturelles.

D^{re} Jacqueline Oxman-Martinez, de l'Université McGill, passe en revue les obstacles à la prestation des services de santé et des services sociaux à une population multiculturelle. Ses recherches portent plus particulièrement sur les liens entre le sexe, l'origine ethnique et la culture et l'incidence possible sur la santé. En 2001, les nouveaux arrivants comptaient pour plus des deux tiers de la croissance de la population du Canada. En 2017, un Canadien sur quatre ou cinq sera né dans un pays étranger. Sa liste des déterminants pour la santé comprend la culture, l'éducation, l'alphabétisation, les milieux physiques et sociaux, les réseaux de soutien et le sexe, avec des inégalités « entre les populations minoritaires et la culture dominante » pour chacun de ces déterminants. Voici les principaux points de la présentation de madame Oxman-Martinez :

- Les pratiques de santé et les définitions de bonne et de mauvaise santé sont socialement et culturellement implantées.
- Les services de santé doivent tenir compte des pratiques de santé dans diverses sociétés.
- La langue est l'« une des barrières les plus importantes aux services de santé », qui peut entraîner un mauvais diagnostic ou décourager tout recours au système de soins de santé.
- Les barrières culturelles pour les immigrants peuvent être associées au fait qu'ils ne connaissent pas le système de soins de santé. Les barrières financières peuvent inclure les services qui ne sont assurables qu'en partie ou qui ne le sont pas du tout comme les soins dentaires et oculaires.
- La compétence culturelle signifie le fait d'adapter le système de soins de la santé aux croyances et aux comportements culturels et sociaux des patients.

Abordant la question de l'adaptation des systèmes existants aux besoins changeants de la population, madame Oxman-Martinez explique que la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et la *Loi canadienne sur la santé* sont les trois principales politiques portant sur la santé et la diversité et elle recommande la participation directe des « migrants et des minorités ethnoraciales ». Si l'on veut étendre l'accès dans la pratique, il faut s'attaquer aux inégalités au sein de la société à l'extérieur du système de soins de santé et aux autres barrières à l'intérieur du système. Madame Oxman-Martinez recommande d'élaborer des politiques fédérales pour exiger qu'on développe la sensibilité culturelle dans les soins de santé de toutes les provinces. Les disparités découlent des modèles d'exclusion et nécessitent des alliances entre les secteurs politiques pour former une démarche politique intégrée.

Susan Makin, directrice du programme *Healthy Families* de la ville de Toronto, se concentre dans son exposé sur la prestation des services et l'incidence que les décisions ont sur les familles et les personnes. Elle donne la perspective d'une ville où plus de 39 p. 100 de la population parle une autre langue que l'anglais ou le français, où 15 p. 100 des gens sont des « GLBTQ » (gais, lesbiennes, bisexuels, transgenre et dans le doute), et où les résidents viennent de plus de 200 pays. Plusieurs éléments compliquent la prestation de services à cette population diversifiée : la religion, la langue, la culture, l'origine ethnique, le sexe, la discrimination fondée sur l'âge, le sexisme et tout un éventail d'autres types de discriminations. La notion de ce qui constitue une famille est devenue plus complexe. Certaines familles comptent deux parents, d'autres un seul, d'autres encore des parents de même sexe, ou bien c'est une gouvernante qui élève les enfants. Elle signale que des rencontres comme le présent Forum ne seraient pas nécessaires si la santé et la diversité n'étaient pas si directement reliées à la santé et aux inégalités. L'immigration récente augmente les risques de pauvreté et elle répète que la situation économique est reliée aux questions de santé.

Madame Makin souligne qu'il est important de travailler en partenariat pour provoquer un changement organisationnel et de mettre en œuvre des programmes sensibles aux perspectives culturelles liées à la santé. Dans les écoles de Toronto, 31 p. 100 des enfants sont nés à l'étranger et 84 p. 100 des programmes alimentaires offerts aux enfants de six

mois à six ans le sont dans des langues autres que l'anglais ou le français. Les problèmes de santé familiaux peuvent comprendre le traitement des enfants victimes de la guerre.

L'une des solutions utilisées par le service de madame Makin consiste à faire appel à des travailleurs à domicile qui ne sont pas des professionnels pour remédier au fait que la composition démographique de leurs homologues professionnels ne reflète pas la diversité et les conditions de vie des populations desservies. Le programme canadien de nutrition prénatale fonctionne comme programme d'établissement pour les femmes enceintes ou qui viennent d'avoir un enfant et qui sont nouvellement arrivées au Canada. Les barrières linguistiques sont énormes et les frais d'interprétation représentent 750 000 \$ par année à Toronto.

Suzanne Jackson, de l'Université de Toronto, revient sur l'exposé fait plus tôt par le statisticien en chef du Canada dans lequel il a montré, au moyen de graphiques, que les prédictions se transforment rarement en réalités. Les prédictions sont représentées par des lignes harmonieuses et la réalité n'est jamais harmonieuse. Elle dit aux participants qu'il faut être prêt à faire face à des changements que l'on n'avait pas escomptés et faire les choses d'une manière davantage axée sur la transformation. Face aux changements complexes qui s'opèrent dans la société, nous réagissons le plus souvent en multipliant les règles et les règlements. Elle encourage les participants à accueillir les différences afin de promouvoir l'innovation, à appuyer, le désordre dans un certain sens » et à trouver des moyens différents d'aborder les choses qui ne tournent pas comme prévu. Elle croit qu'il faut penser en termes de collaboration entre compétences plutôt que de compétition, qu'il faut écouter les nouvelles idées de chacun pour aborder les situations d'une manière différente. Madame Jackson insiste également sur la nécessité de ne plus penser en termes de secteurs distincts et elle donne la liste des cinq principaux domaines de promotion de la santé :

- **Politiques gouvernementales saines**
Un mouvement majeur dans les politiques est nécessaire à l'échelle internationale pour aborder les questions de la salubrité des lieux de travail, des écoles, des îlots, des communautés, etc. Madame Jackson propose de rassembler les gens pour qu'ils discutent des choses à faire pour assurer la salubrité de ces endroits. Elle souligne également la nécessité de trouver un moyen d'encourager les gens à engager un changement politique dans tous les secteurs. Les liens mondiaux seront beaucoup plus forts en 2017 qu'aujourd'hui et il ne faut pas seulement orienter notre pensée sur les différents secteurs mais également sur le monde.
- **Création de milieux sains**
Il faut célébrer les forces et les atouts que les gens apportent et offrent à leur nouvelle communauté.
- **Renforcement des politiques d'action communautaire**
Madame Jackson recommande que de petites subventions appuient les gens qui ont de bonnes idées dans les communautés. Les gens intéressés et prêts à investir leur énergie dans du travail communautaire viennent souvent d'autres pays et ces

subventions soutiendraient ce travail. Elle souligne également la nécessité de donner aux gens la capacité d'échanger avec d'autres cultures. Par exemple, à Toronto, un immeuble abrite des gens qui parlent 120 langues différentes et madame Jackson demande un soutien pour permettre l'établissement de liens et d'un sentiment d'appartenance.

- **Développement des compétences personnelles**

Madame Jackson soutient qu'il est impératif de développer la capacité et les compétences pour être parent grâce aux systèmes scolaires et aux ressources communautaires.

- **Réorientation des services de santé**

Madame Jackson recommande des relations de travail plus coopératives dans ce secteur. Elle appuie les recommandations présentées par madame Oxman-Martinez en vue de l'acquisition d'un savoir-faire culturel.

Madame Jackson définit la promotion de la santé comme un processus permettant aux gens de participer aux décisions concernant leur santé, qui l'influencent, la créent ou la déterminent. La promotion de la santé devrait permettre aux gens de contrôler leur propre santé et leur propre bien-être.

Discussion dirigée par un animateur

Un participant demande si les revenus inférieurs des immigrants expliquent à eux seuls le problème d'accès aux soins de santé, précisant que les Canadiens dont les revenus sont faibles vivent les mêmes difficultés d'accès. En réponse, madame Oxman-Martinez indique qu'« un certain nombre de doubles barrières », comme la langue, la culture et la situation financière créent des difficultés pour les immigrants. Donc, le revenu ne constitue qu'une de ces barrières.

Un autre participant déclare que de nombreux immigrants arrivent au pays en bonne santé et que leur santé met une dizaine d'années à se détériorer au point d'être comparable à celle d'un Canadien à faible revenu. Plusieurs participants soutiennent que ça dépend du lieu d'origine des immigrants, ainsi que de leur condition à leur arrivée au Canada. De plus, les immigrants sont soumis à un processus de sélection rigoureux, ce qui n'est pas le cas des réfugiés qui nous arrivent de pays déchirés par la guerre ou gravement désavantagés et qui cherchent asile pour des motifs humanitaires. Naturellement, les gens qui arrivent illégalement au pays ne sont assujettis à aucun processus de sélection.

Madame Makin déclare que la santé ne se limite pas à l'absence de maladie mais qu'elle comprend des facteurs comme la maturité scolaire, la non-violence et le respect des autres. Un participant parle des besoins différents des immigrants en se fondant sur les circonstances qui ont précédé leur migration, comme la violence, l'abus, l'alimentation et le logement. On parle plus précisément des réfugiés qui ont dû vivre pendant plusieurs mois dans un camp où une famille de quatre personnes pouvait être confinée dans un espace très restreint. De telles expériences affectent tous les aspects de la définition plus large de la santé.

L'animatrice présente les six questions qui ont été déterminées auparavant pour la discussion :

Quels sont les principaux déterminants sociaux et économiques des disparités en matière de santé entre les groupes ethnoculturels et la population en général?

Dans quelle mesure les services et les communications sont-ils culturellement et linguistiquement appropriés, accessibles et utilisés? Quelles sont les manières les plus efficaces d'abolir les barrières à l'accès pour les populations marginalisées?

Quels sont les avantages et les inconvénients (facteurs de protection et risques éventuels) des langues et des coutumes multiculturelles pour la promotion de la santé dans les communautés canadiennes?

Quels sont la nature et l'effet de la discrimination et de l'exclusion sociale dans les services de santé et services sociaux et quel rôle joue(nt) le(s) gouvernement(s) dans le traitement de ces problèmes?

En ce qui concerne la mobilité et la migration des populations, quelles sont les répercussions sur la santé de certaines populations et sur leur accès aux services de soins de santé?

Comment la culture modifie-t-elle la perception de risque? Quelle est la relation entre la culture et la protection de la santé (par ex., la gestion des maladies infectieuses, le rappel de produits et les avertissements)?

Après discussion, le groupe décide de réduire les six questions à trois et de commencer par « la nature et l'effet de la discrimination et des exclusions sociales dans les services de santé et les services sociaux » en faisant abstraction du rôle du gouvernement.

Madame Jackson cite l'exemple des femmes d'Asie du Sud qui présentent une forte incidence de problèmes cardiaques mais qui n'ont pas reçu de traitement de réadaptation. Les preuves démontrent que les femmes ne consultent pas de spécialistes soit parce que leur médecin n'est pas conscient du fait qu'elles sont à risque, soit à cause de problèmes linguistiques ou culturels. Les médecins croient que les femmes ne seraient pas capables d'accéder au traitement de réadaptation offert seulement en anglais et que, pour des raisons culturelles, elles ne pourraient pas participer à un traitement donné à un groupe mixte d'hommes et de femmes. Cet exemple témoigne de la nécessité accrue de trouver des moyens pour changer le système afin de répondre à des besoins précis. Un autre individu a appelé cela un empêchement structural.

En outre, les participants ont parlé de l'importance de la communication et de la nécessité de reconnaître les différences culturelles. Il y a un danger à ne pas reconnaître une pratique qui n'est pas conforme à la perception culturelle dominante.

De plus, madame Makin fait observer que le système de santé est si complexe qu'il est impossible de s'y retrouver si l'on ne comprend pas très bien la langue. Selon elle, il faut un point d'accès unique qui permettrait d'éliminer les évaluations à répétition et les renvois à toutes sortes de spécialistes. La façon actuelle de procéder coûte très cher car les gens ont à s'absenter souvent de leur travail. Ce n'est pas facile pour ceux qui ne disposent pas de beaucoup de latitude au travail, ce qui est souvent le cas des immigrants et des minorités visibles.

En réponse à un commentaire voulant que ce problème se présente dans l'ensemble de la population, pas seulement dans le cas des familles d'immigrants, et que tout le monde aurait besoin d'un service d'accompagnement pour les questions de santé, madame Makin dit que le problème linguistique rend les choses plus difficiles pour les familles d'immigrants. Par exemple, lorsque son enfant a été hospitalisé, elle a facilement pu accompagner son enfant. Cependant, lorsque c'est l'enfant d'un immigrant qui est hospitalisé, les parents sont incapables de l'accompagner en raison des problèmes linguistiques. Souvent, c'est l'enfant malade, davantage capable de se débrouiller en anglais ou en français, qui doit servir d'interprète pour les parents. Madame Oxman-Martinez convient que c'est plus facile pour les Canadiens qui peuvent communiquer

dans la même langue et ont les mêmes systèmes de valeurs. Il existe donc une manière différente d'envisager les services dont il faut tenir compte dès le départ.

Suit une discussion sur l'accès aux traitements médicaux pour les réfugiés ayant été identifiés comme étant séropositifs. Certains réfugiés ne sont pas au courant de leur droit au traitement et d'autres ont peur d'accéder au traitement de crainte que leur démarche ait des répercussions négatives sur leur statut d'immigrant. Le gouvernement pourrait mieux leur expliquer ce à quoi ils ont droit.

Comme le fait remarquer un participant, une collaboration intersectorielle doublée d'une coopération avec la collectivité est nécessaire pour déterminer quelles politiques doivent être adoptées et mises en œuvre. Plusieurs participants parlent des avantages et des inconvénients associés à l'utilisation des services de bénévoles pour aider les immigrants à surmonter les difficultés d'accès aux soins de santé. Ces personnes offrent des services nécessaires et agissent comme agents de changement interne. Un autre mentionne que les bénévoles « portent la crédibilité de leur collectivité sur leurs épaules » et se retrouvent souvent dans des situations très lourdes pour eux.

La discussion se poursuit sur la formation liée à l'emploi et les participants discutent de la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger et de la nécessité de trouver un équilibre entre l'expérience et les exigences en matière d'éducation. Les solutions aux diverses questions d'éducation et d'emploi incluent l'alphabétisme culturel et la connaissance (sensibilité culturelle) qui peuvent encore coexister avec le racisme. Le recours aux services d'un conseiller dans une petite communauté présente une difficulté unique. Un participant mentionne que, souvent, les gens sont gênés de parler de leurs problèmes personnels avec quelqu'un de leur propre communauté, particulièrement si c'est une petite communauté où tout le monde se connaît.

On insiste sur l'importance de fournir aux intervenants de première ligne une éducation culturelle. Les femmes ayant des difficultés à communiquer en anglais sont souvent traitées pour des malaises qu'elles n'ont pas en réalité ou bien se voient prescrire sans raison des antidépresseurs. Certaines femmes essaient d'échapper à l'abus dont elles sont victimes dans leur foyer pour se buter à des stéréotypes dans les refuges, le personnel assumant à tort que leur culture ou leurs croyances dictent un tel comportement. La collaboration est une réaction proposée, une manière de donner aux fournisseurs de services les noms de personnes à contacter pour obtenir des éclaircissements sur une situation culturelle. Par exemple, le personnel d'un foyer de personnes âgées a conclu à tort qu'une dame âgée avait un comportement obsessionnel-compulsif parce qu'elle désirait constamment se laver, alors qu'il s'agissait pour elle d'une pratique religieuse.

Ces situations ont amené une organisation culturelle à donner aux membres de son personnel une formation pour les sensibiliser à cette croyance et à cette culture. Le participant de cette organisation culturelle encourage les autres groupes à adopter cette démarche de sensibilisation proactive.

Un participant parle de l'isolement et des barrières similaires auxquels se butent les résidents des communautés autochtones éloignées. Des travailleurs de la santé y viennent

à l'occasion; un abîme profond interdit l'accès à la formation et aux ressources d'emploi, ce qui empêche les membres de ces communautés de devenir des professionnels de la santé. Ils ne voient peut-être pas là une option viable ou n'ont peut-être pas les moyens pour poursuivre la démarche. « Il n'est pas nécessaire d'être immigrant pour vivre cette énorme barrière culturelle », signale un participant. Les femmes qui, à cause de leur culture s'opposent à la séparation ou au divorce éprouvent d'énormes difficultés lorsqu'on leur conseille de couper complètement les liens avec leurs familles.

Plus d'un participant insiste sur l'importance d'avoir une communauté à la voix forte. Pour répondre aux besoins des groupes marginaux, « nous devons trouver ce dont ils ont besoin et leur donner une voix ».

On discute également de l'importance d'une démarche horizontale plutôt que du traditionnel système descendant qui laisse aux seuls décideurs la possibilité de prendre des décisions. Ceux qui prennent les décisions concernant les politiques doivent incorporer les opinions et les suggestions des groupes minoritaires et des gens qui travaillent directement avec eux. L'initiative visant la création d'institutions inclusives est citée comme exemple de coopération entre le gouvernement fédéral et les organisations communautaires. Les participants indiquent que ces changements ne seront pas faciles et qu'ils nécessiteront une meilleure écoute, autant de la part des décideurs politiques que des communautés. La discussion se poursuit sur les changements en ce qui concerne les subventions : les subventions qui étaient autrefois accordées pour financer l'existence permanente des organismes sont dorénavant rattachées à des projets précis. Les organisations vivent dans l'incertitude. Les participants indiquent toutefois que le gouvernement doit évaluer l'efficacité des subventions qu'il accorde sur une base régulière. Une fois de plus, on ramène sur le tapis la question de pouvoir se faire entendre – mais cette fois, du point de vue des organismes eux-mêmes. Les plus petits groupes communautaires sont désavantagés par rapport aux organisations plus grandes et plus professionnelles qui disposent de plus gros budgets et de personnes qui se consacrent à plein temps à la rédaction de propositions.

On discute un peu de la difficulté d'amener jusqu'à vingt ministères gouvernementaux à « voir sous un même angle » les questions liées à la santé. Un participant dit qu'il s'agit d'une difficulté complexe et conseille une stratégie à long terme pour examiner les responsabilités de la santé, de l'immigration, des gouvernements provinciaux et municipaux et d'autres aspects. Plus personne ne s'y retrouve, y compris pour les immigrants, les participants se tournent donc vers l'idée d'un point d'entrée unique dans le système. Un programme à l'intérieur du gouvernement fédéral, Service Canada, est en cours de planification pour offrir d'une manière efficace ce point d'entrée unique. On reconnaît également qu'il est nécessaire de former les enseignants et les autres intervenants de première ligne pour qu'ils puissent reconnaître les signes de détresse chez les nouveaux Canadiens, signes qui n'apparaissent parfois que quelques années après leur arrivée au Canada, à un moment où les programmes et le soutien de la première année ne sont plus là pour les aider.

On aborde aussi la question des avantages associés aux thérapies non conventionnelles. Un participant signale qu'il y a beaucoup à apprendre des médecines douces. On doit explorer la vision globale qui comprend les démarches culturelles, spirituelles et sociales. Un autre participant signale que les nouveaux Canadiens repoussés par le système de santé canadien pourraient bien décider de s'en remettre davantage à leurs propres communautés et à leurs traitements de santé. Il signale également que la médecine occidentale est fondée sur des méthodes vérifiées de la médecine traditionnelle.

Certains participants avancent qu'il y a une différence entre les « obstacles » (les obstacles linguistiques, par exemple) et la « discrimination ». On s'accorde également pour dire que toute politique ayant pour but de répondre aux besoins de la population multiculturelle croissante doit être intersectorielle et pangouvernementale. Les participants discutent de l'influence de la culture sur les immigrants. Une participante parle de son expérience comme immigrante admise des États-Unis et des difficultés qu'elle a vécues pour acheter de l'assurance-santé quand on lui a enlevé l'accès à l'assurance-maladie des années après son arrivée au Canada. Ses difficultés ont été allégées du fait qu'elle parlait la langue et connaissait la culture du Canada.

La communication entre les intervenants, y compris les groupes de nouveaux immigrants, est la clé du succès des politiques à venir. Les points essentiels comprennent le besoin d'améliorer l'alphabétisme culturel et la communication, d'évaluer les programmes, de fournir des mécanismes pour pouvoir se faire entendre, d'établir des campagnes de promotion de la santé, de subventionner des projets pilotes et d'amener les intervenants à dialoguer ouvertement. Malheureusement, les inégalités entre les populations minoritaires et non minoritaires existent dans tous les déterminants de la santé. En ce qui concerne les coûts, madame Oxman-Martinez nous invite à investir maintenant et à « nous demander combien cela va nous épargner d'argent dans l'avenir ».

Atelier 5 : Les institutions publiques et le changement institutionnel

Président : Raymond Crête, Directeur général, Commission de la fonction publique

Présentation des experts

Raymond Crête commence l'atelier en faisant observer que la question de la diversité et de l'équité n'est pas une question nouvelle dans la fonction publique. En fait, dans les années 1960, il est devenu impératif de recruter des francophones, puis des femmes et des Autochtones. C'est une question permanente dit-il, mais le gouvernement doit établir des repères pour mesurer les progrès réalisés. Monsieur Crête propose que le groupe examine des solutions concrètes afin de faire avancer la question de la diversité et de l'équité. Les inventaires préqualifiés n'ont pas fonctionné car les gens ne s'en servent pas. Cependant,

le recrutement actif des minorités visibles peut fonctionner. Résumant sa propre expérience d'organisation d'une journée de recrutement réussie pour les minorités ethniques, monsieur Crête déclare « lorsque vous avez de vrais emplois sur la table, les bons candidats se présentent ». De plus, ajoute-t-il, l'équité en matière d'emploi a fonctionné pour d'autres groupes, elle devrait donc fonctionner également pour les minorités visibles.

Andrew Cardozo, analyste des politiques publiques, présente un résumé de son rapport de recherche : *Institutions publiques et changement institutionnel : La diversification du gouvernement du Canada*.

Tout d'abord, monsieur Cardozo décrit la situation changeante du Canada en ce qui concerne les minorités visibles, qualifiant la situation de sujet essentiellement urbain : Toronto et Vancouver verront leurs populations de minorités visibles augmenter de plus de 50 p. cent; les populations de certaines régions comme Richmond en Colombie-Britannique et Markham en Ontario sont déjà majoritairement composées de minorités visibles. La difficulté, fait-il valoir, est que ces groupes majoritaires ont peu de pouvoir du fait qu'ils ne sont pas représentés dans les administrations municipales.

Monsieur Cardozo mentionne certains sujets liés à la diversité que les Canadiens vivent déjà : la charia, les turbans dans la GRC, l'attentat à la bombe d'Air India, les célébrations de Noël, le profilage racial, la sécurité à la suite des événements du 11 septembre et les titres de compétences acquis à l'étranger. Au nombre des possibilités positives associées aux communautés ethniques, notons la présence de langues et de cultures du monde, un enrichissement des talents athlétiques et culturels et une main d'œuvre déjà formée. Il reprend le discours de Raymond Crête en disant que les changements dans le secteur de la diversité raciale sont similaires aux vagues de changements précédentes dans l'équité en matière d'emploi, ajoutant que le Canada peut apprendre de ses expériences passées.

Monsieur Cardozo propose ensuite des raisons de changer les choses, indiquant que la fonction publique fédérale doit refléter la diversité du public et utiliser les talents disponibles dans la nouvelle économie mondiale. La lenteur avec laquelle s'opèrent les changements est déjà une source de frustration chez les groupes minoritaires. Divers ministères gouvernementaux reconnaissent le besoin de nouveaux objectifs pour le recrutement des minorités visibles : Travail Canada a établi les avantages possibles pour l'économie, le premier ministre a parlé de promouvoir le multiculturalisme et le Président du Conseil du Trésor et le Greffier du Conseil privé ont tous les deux convenu de la nécessité d'accélérer le recrutement des minorités ethniques.

Parlant des façons d'effectuer les changements, M. Cardozo recommande de prévoir un volet ressources humaines et un volet politiques. Le premier comprendrait notamment l'amélioration de l'équité en matière d'emploi, une formation sur la diversité pour les employés (surtout les gestionnaires), une plus grande ouverture à l'égard des différentes méthodes, une formation et un mentorat pour les employés des minorités visibles et la

responsabilisation et la mesure. Le volet des politiques comprendrait un rapport annuel sur le multiculturalisme, comme celui qui est déjà présenté au Parlement par le ministre Chan.

Citant des exemples d'organismes qui ont mis en œuvre des politiques efficaces en matière de diversité, Monsieur Cardozo dit que le CRTC est une bonne étude de cas. Ce dernier a abordé la question en commençant par changer les politiques et le service. Il a défini les raisons pour lesquelles un changement était nécessaire, le problème, l'objectif et la solution. Le Conseil a fait participer la haute direction et le public concerné, il a aidé les employés à comprendre la « transformation du paradigme culturel » et il a déterminé ce qui pourrait être fait à l'intérieur du mandat courant et ce qui nécessiterait un nouveau mandat. L'organisme s'est également demandé avec quelle rapidité il pourrait instituer ces changements. Il a également défini des méthodes de mesure et de rapport. Enfin, il s'est muni d'une stratégie pour composer avec une certaine résistance. Il a en outre apporté des changements internes et administratifs, en expliquant l'initiative à tous les intéressés et en intégrant la diversité dans tous les aspects du travail de l'organisme.

M. Cardozo aborde en terminant la question de l'avenir, affirmant que l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale est un facteur clé dans le traitement des données démographiques changeantes du Canada. La fonction publique se doit d'être un reflet de la population pour gouverner efficacement. Les ministères les plus importants, dit-il, sont ceux qui sont associés aux ressources humaines, à l'économie, aux politiques culturelles, à la justice, à la sécurité et aux politiques internationales.

Prem Benimadhu du Conference Board du Canada parle des récents travaux de recherche de son organisation. Malgré l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* il y a vingt ans, le Conference Board a conclu que la discrimination systémique existe toujours. Partant du principe que les minorités représentent une source de premier ordre dans l'économie du savoir, le Conference Board a étudié douze cas d'organisations qui ont mis en œuvre des politiques efficaces en matière de diversité. Monsieur Benimadhu dit que, pour réussir, il ne suffit pas qu'un programme ait une vision, il faut qu'il mette ses nouvelles politiques en pratique. « Une vision sans exécution est une hallucination », affirme-t-il. Monsieur Benimadhu présente cinq facteurs convergents qui s'appliquent aux douze organisations. Premièrement, le rôle des chefs dans le processus de mise en œuvre est d'une importance vitale. En deuxième lieu, le contexte organisationnel doit être examiné pour s'assurer que les minorités visibles se sentent les bienvenues. Plusieurs organisations, dit-il, recrutent des minorités visibles mais ne savent pas les retenir à leur service. « Le pipeline est non seulement long, il comporte des fuites » déplore-t-il. Les cadres hiérarchiques doivent être formés pour comprendre les différences, ajoute Prem Benimadhu, et reconnaître leurs propres préjugés. En outre, il faudrait nommer un plus grand nombre de gestionnaires des minorités visibles afin d'envoyer un message positif à la main d'œuvre et de créer une « image de marque ». En dernier lieu, la responsabilisation est d'une importance cruciale; le système de gestion du rendement devrait encourager la diversité. Il est temps selon Prem Benimadhu que le

Canada passe du stade de la sensibilisation à celui de la mise en œuvre. Pour qu'une société ait de la cohésion, elle doit être inclusive.

Uzma Shakir du *Council of Agencies Serving South Asians* présente un exposé passionné sur l'urgence de résoudre les problèmes du sous-emploi des immigrants. C'est, dit-elle, une question de droit fondamental de la personne; les immigrants des minorités visibles qui ont fait de longues études ont le droit d'être employés dans leurs domaines de compétence. Dans les institutions publiques, on parle constamment de la façon dont le Canada devrait changer les immigrants, dit Uzma Shakir, tout en étant « gentils » avec eux. « La gentillesse est chose du passé », déclare-t-elle, et ce sont les Canadiens qui devraient changer radicalement leur façon de penser. Un changement idéologique fondamental s'impose.

Abordant le problème du sous-emploi et de la « mobilité descendante » des immigrants, madame Shakir déclare : « C'est une vraie farce. C'est toujours la même chose qui se reproduit. » Faisant allusion aux statistiques présentées au cours de la journée, selon lesquelles les enfants des immigrants tendent à bien s'en tirer sur le plan économique, elle ajoute que la promesse de réussite pour les générations à venir ne suffit pas pour les immigrants d'aujourd'hui.

Madame Shakir remet en question la rigidité de l'impératif bilingue dans la fonction publique fédérale. La plupart des immigrants qu'elle connaît sont en fait bilingues, mais leur deuxième langue est le mandarin ou le punjabi. Plutôt que d'exiger le français et l'anglais, elle se demande pourquoi la fonction publique ne mettrait pas à profit les nombreuses langues parlées par les immigrants. Madame Shakir parle précisément des difficultés que vivent les médecins formés à l'étranger qui ne peuvent pratiquer leur profession au Canada, laissant entendre que le Canada contrevient peut-être ainsi au droit fondamental de la personne à vivre dans la dignité et à travailler. « Pourquoi le Canada pense-t-il que les normes des autres pays ne sont pas adéquates? » demande-t-elle. Le Canada au lieu de procéder par étapes devrait plutôt bouger rapidement pour offrir l'accréditation à de tels professionnels.

En conclusion, madame Shakir aborde la question de la participation. Il faut permettre aux immigrants de participer au façonnement de la société. En fait, dit-elle, ils participent déjà, à leur façon, en construisant des mosquées, en se rassemblant pour discuter des problèmes. C'est là de la participation et de l'innovation, affirme-t-elle, sans toutefois la présence du pouvoir qui l'accompagne.

Discussion dirigée par un animateur

Dominique Dennery se présente et explique que la discussion se poursuivra jusqu'à 15 h. Il y aura donc une discussion, puis une pause qui sera suivie de la présentation des rapports de chacun des groupes et d'une discussion sur l'horizontalité.

Les discussions des tables rondes qui suivent la présentation des experts doivent porter sur cinq questions, chacune étant affichée près d'une table. On demande aux participants de choisir la question dont ils aimeraient volontiers discuter.

Avant de commencer les discussions, un participant souligne que les deux premières questions sont reliées. L'animateur Wally Boxhill note que la première question porte sur le recrutement extérieur tandis que la seconde aborde les questions internes.

Le but selon Wally Boxhill est d'établir des distinctions entre ces questions, de détailler les « résultats concrets » et de déterminer les mécanismes pratiques qui pourraient être utilisés.

En ce qui concerne la deuxième question, un participant demande si le maintien en poste des minorités visibles pose vraiment un problème. Wally Boxhill répond que, même si ça ne pose pas un problème, on pourrait peut-être mettre en place des mécanismes qui se démarqueraient des autres.

Wally Boxhill ajoute qu'il craint un problème de responsabilisation : Après la conférence, quel sera le suivi? Nous ne voulons pas nous réunir encore l'année prochaine sans qu'un certain travail de collaboration n'ait déjà été amorcé. »

Comme la situation démographique est en évolution, comment les organisations peuvent-elles combler leurs besoins de recrutement et d'embauche de manière à avoir une main d'œuvre qualifiée, diversifiée et représentative?

Comment les organisations appuient-elles le maintien en poste, le perfectionnement et l'avancement des minorités visibles au sein de la fonction publique?

Comment la reconnaissance des titres de compétences peut-elle être améliorée pour combler les lacunes de la main d'œuvre spécialisée?

Un groupe discute des trois questions ci-dessus. Pendant le compte rendu, les membres du groupe déclarent que pour ne pas « prêcher pour les convertis » les institutions devraient utiliser des « carottes de recrutement » qui pourraient prendre la forme de mentorat et d'encadrement. Un cadre législatif devrait appuyer les objectifs. La définition des compétences devrait porter sur les emplois et les communautés.

L'autorité et la responsabilisation sont nécessaires pour l'atteinte des cibles de recrutement. Des outils de vérification de l'absence d'obstacles et des listes de personnes préqualifiées « augmenteraient la capacité des gestionnaires de recruter et les motiveraient à recruter. »

En ce qui concerne la situation à l'extérieur de la fonction publique, les exigences linguistiques (la combinaison de l'anglais et du français) sont considérées comme un obstacle pour les membres de nombreuses communautés. L'information sur la fonction

publique devrait être diffusée au public dans un plus vaste éventail de formats. En dernier lieu, il faut exercer des pressions auprès des organismes et des gouvernements provinciaux pour qu'ils adoptent des mesures législatives à l'égard de la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger.

Un participant s'interroge sur le fait que le groupe a nommé la langue comme un obstacle. La Constitution et la Charte des droits et libertés devraient-elles être remises en question? Le groupe répond que la langue est encore un obstacle pour un grand nombre de personnes qui présentent leur candidature à un poste.

Une discussion s'ensuit pour déterminer s'il y a lieu d'afficher tous les postes de la fonction publique comme étant bilingues. Une participante signale avoir essayé au fil des ans d'utiliser les listes de personnes préqualifiées pour recruter du personnel, mais qu'elle s'était retrouvée avec un bon nombre de candidats sous-qualifiés du fait que le système permettait aux candidats d'évaluer leur propre compétence.

Monsieur Boxhill explique ce mécanisme de recrutement, en le mettant en perspective. Le système actuel est un moyen de nous responsabiliser face au public. Les difficultés associées à l'autoévaluation sont, il le reconnaît, bien connues à l'extérieur de la fonction publique également.

Mais comment, se demande Uzma Shakir, peut-on changer les institutions? Même en ce qui concerne les gens, « vous ne savez pas à qui vous avez affaire ». Pose-t-on les bonnes questions?

Monsieur Boxhill répond qu'il a décrit les méthodes utilisées « pour recruter, annoncer et établir les compétences pour les fonctionnaires et les citoyens canadiens ».

« Ce que je veux dire », déclare Uzma Shakir, « c'est que les critères doivent être souples ». Les critères d'emploi doivent être fixés en fonction des gens qui arrivent.

Un participant répond en disant que les exigences des postes sont seulement des exigences pratiques de base.

Madame Shakir soulève la question du changement : « Comment le définir? Nous semblons penser que le changement est seulement technique. »

Une autre participante dit que la clé se trouve dans le changement conceptuel au niveau organisationnel. Elle a, dit-elle, bien du mal à comprendre pourquoi c'est si difficile, quand c'était si facile lorsqu'il était question d'égalité des sexes. » En réponse, une membre du groupe déclare qu'en consultant les groupes d'intervenants sur les compétences et le recrutement, elle a appris que les « gens appartenant à des minorités visibles étaient moins portés que les membres des autres groupes à surestimer leurs compétences. »

Un participant parle des postes bilingues, déclarant que même si le nombre de francophones au Canada diminue, le nombre d'immigrants d'expression française qui ont besoin de services en français pourrait bien augmenter.

Comment pouvons-nous inclure les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales dans les processus décisionnels publics et la gouvernance des institutions publiques, plus précisément dans l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes inclusifs?

Le porte-parole du groupe discutant de cette question commence par expliquer que le groupe a divisé sa discussion en deux parties : exemples ou cas pratiques et problèmes.

Abordant dans un premier temps les problèmes, le groupe a déterminé un manque de « vision commune » en matière de diversité. Il y a également lieu de maintenir les « outils ou termes » existants comme l'équité en matière d'emploi. Les agents « doivent être proactifs et prendre des mesures pour inclure les communautés. » Sur une base individuelle, il y a la question de l'isolement. « Comment se mettre à la place de quelqu'un d'autre? » demande un participant.

À un niveau officiel, le groupe a noté l'absence de liens entre la *Loi sur le multiculturalisme* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elles devraient aller dans le même sens tout comme l'article 41 de la *Loi sur les langues officielles* va dans le même sens que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La *Loi sur le multiculturalisme* doit avoir autant de mordant que la loi sur les langues. Si l'article 41 a entraîné l'embauche d'un plus grand nombre d'agents francophones, pourquoi la *Loi sur le multiculturalisme* n'aurait-elle pas un effet similaire?

Le dernier enjeu de la liste vise à faire du changement une « question panorganisationnelle » nécessitant la participation de la haute direction.

Le CRTC et un groupe consultatif de l'extérieur (agissant comme conseiller officiel auprès de la communauté et élément de rétroaction) étaient à la tête de la liste de cas du groupe. Les articles 41 et 42 de la *Loi sur les langues officielles* sont cités comme exemples de mécanismes de mise en œuvre pratiques. Le groupe parle également des services fournis au niveau provincial par le gouvernement de l'Ontario qui « joue un rôle dans les communautés » en termes de « politiques et pratiques ». Diversification de l'économie de l'Ouest Canada est citée comme exemple de réseau communautaire. On vante également la « participation avec les intervenants » de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, en soulignant toutefois que les travaux de gestion interne de celle-ci laissent quelque peu à désirer.

On parle d'une optique de diversité dans le développement qui pourrait être utilisée dans le processus décisionnel. Les cadres redditionnels sont importants. S'il faut de l'information pour suivre les progrès, il devrait être possible de recueillir des statistiques à partir des données produites pour le Conseil du Trésor par le recensement (tout comme

l'information est recueillie pour vérifier si les obligations sont respectées aux termes de la *Loi sur les langues officielles*).

Finalement, dans la fonction publique, il semble que l'on discute en long et en large de la manière dont les objectifs pourraient être atteints, mais qu'on ne prévoit « pas assez de temps pour discuter » surtout en termes des responsabilités de la fonction publique. « Nous ne pouvons assez insister sur l'importance de partager les meilleures pratiques », signale un participant. Il pourrait être utile d'insister davantage sur la responsabilité par rapport à l'imputabilité.

À la suite de la présentation de ce groupe, on pose quelques questions sur l'optique de la diversité et sur la participation (ou l'absence de participation) des représentants des diverses communautés ou des minorités visibles à son développement. En réponse, on signale que divers groupes participeraient aux stades de mise à l'essai. On suggère d'inclure un facteur racial dans l'optique.

Comment équiper les gens pour qu'ils puissent travailler et gérer une main d'œuvre diversifiée en constante évolution et préparer le gouvernement pour un public en constante évolution?

Pendant la plénière, le groupe discutant de cette dernière question reconnaît que les gestionnaires ont besoin d'outils pratiques et de savoir-faire. Comparant la situation à celle de la formation linguistique, le groupe s'est demandé pourquoi des modules de formation sur la sensibilité ne sont pas offerts aux gestionnaires, comme on le fait maintenant pour la formation en français ou en anglais langue seconde. Ils suggèrent d'instaurer « des ateliers et des activités sociales interculturelles où les gens vont interagir librement en fonction de ce qui revêt une importance culturelle pour eux. » Les gestionnaires doivent être mis au courant des politiques et procédures internes. Actuellement, disent-ils, « on n'en fait pas la promotion auprès de la direction ».

Les gestionnaires qui ont de la difficulté à s'occuper des questions liées à la diversité des effectifs « ont besoin d'une ligne d'aide pour obtenir de l'information sur diverses questions et divers droits. En période de crise, la procédure peut très bien ne pas suffire. » Une ligne 1 800 ou un protecteur du citoyen pourrait aider. De même, étant donné que « l'adaptation se fait des deux côtés », les programmes de mentorat pour les nouveaux employés pourraient « les aider à comprendre le milieu de travail ».

Finalement, on signale que les inspecteurs des douanes ont besoin de renseignements exacts. Certains indicateurs devraient être reconnus afin que certaines qualités ne soient pas jugées à tort comme des signes de criminalité.

Monsieur Boxhill résume en disant que l'embauche dans une population diversifiée demande certaines compétences. En conclusion, il ajoute qu'« un gestionnaire doit agir de manière responsable qu'il s'agisse d'embauche, de dotation, de formation ou d'évaluation du rendement. »

Coordination horizontale

Après une pause, un participant d'origine vietnamienne parle de son expérience avec le Programme CAP (cours et affectations de perfectionnement) du gouvernement qui a un mandat clair d'équité en matière d'emploi. Il dit que ce programme a été extrêmement bon pour lui et ajoute que la fonction publique a su mettre à profit ses compétences en le dirigeant vers un emploi approprié. C'est là un moyen efficace pour le gouvernement de tirer profit de la diversité de ses employés.

Raymond Crête invite les participants à discuter en groupes de la façon dont les ministères peuvent travailler horizontalement pour créer de nouvelles initiatives favorisant l'équité en matière d'emploi.

Le premier groupe signale que le concept de la mise en commun des meilleures pratiques pourrait bien fonctionner; les autres groupes sont d'accord. Ce groupe pense aussi que les conseils fédéraux sont un modèle de coopération horizontale et cite en exemple l'excellente utilisation du Fonds Innovation pour l'emploi des membres des minorités visibles dans la fonction publique, fonds auquel les conseils fédéraux ont accès. Le Programme des mesures positives du Bureau de la condition des personnes handicapées est également considéré comme un bon modèle de coopération horizontale. Le groupe parle du recours éventuel à des protocoles d'entente entre les ministères.

En ce qui concerne l'avancement professionnel des membres des minorités visibles, les participants proposent que la fonction publique encourage la mobilité d'un ministère à l'autre afin que les employés ayant des antécédents variés puissent acquérir des compétences de gestion. Un porte-parole fait observer qu'un tel programme est en cours d'élaboration au niveau du Conseil privé. Le groupe propose enfin d'améliorer les programmes comme le CAP et le PSG (Programme de stagiaires en gestion) qui ont déjà des mandats précis en matière d'équité d'emploi. Il suggère également que le gouvernement continue de s'inspirer des idées avancées par le Conseil canadien pour les minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Le groupe conclut que la communication est la clé; il est important de faire connaître les programmes déjà en place qui fonctionnent bien.

Le deuxième groupe se penche plus directement sur la question du recrutement externe des membres des minorités visibles. Selon eux, un nombre plus restreint de classes d'emplois améliorerait la flexibilité. Le recrutement devrait être fondé sur les compétences de base, selon un modèle plus général. Le groupe réitère l'importance d'une meilleure communication à l'interne et à l'externe pour améliorer l'équité en matière d'emploi. Le groupe se penche sur la question de la responsabilisation, en recommandant que tous les gestionnaires soient tenus de recourir aux meilleures pratiques. Il faut se rappeler que « ce que l'on mesure s'accomplit ». Ces pratiques doivent être intégrées dans les ententes en matière de rendement. De plus, une agence de surveillance ou un

commissaire pourrait être créé pour assurer l'équité en matière d'emploi. Un tel modèle, le commissaire pour l'équité raciale, existe déjà au Royaume-Uni.

Il faut intégrer l'élan de changement dans les affaires quotidiennes, suggère le groupe; il ne faut pas en parler qu'une fois par année. La fonction publique devrait reconnaître que la notion de diversité est bonne pour les affaires. De cette manière, la motivation pour améliorer le système viendrait de l'intérieur, pas seulement de l'extérieur. Des participants rappellent le modèle britannique d'équité raciale dont la devise est l'« égalité des possibilités et de l'accès pour tous ». Ce modèle est plus universellement juste que le modèle canadien qui se limite à quatre groupes minoritaires désignés.

Pour terminer, le groupe se penche sur le sujet de la transparence et de la clarté des messages. Les participants recommandent un recrutement empreint de transparence. Les personnes qui briguent un emploi dans la fonction publique devraient savoir à quoi s'attendre. Elles devraient être avisées que le recrutement est fonction du mérite et que les employés tout comme les employeurs ont des droits et des obligations. La fonction publique pourrait inclure sur son site Web une foire aux questions sur l'équité en matière d'emploi. En outre, tous les ministères devraient avoir des politiques et des messages communs en ce qui touche le recrutement des minorités visibles.

Avant de passer au troisième groupe, Raymond Crête demande aux participants de réfléchir aux manières de provoquer le changement institutionnel nécessaire dans leurs ministères respectifs. Il ajoute que l'équité en matière d'emploi doit être intégrée dans le processus de responsabilisation dans le cadre des plans de ressources humaines et de gestion des affaires.

Un participant dit que ça aiderait si les ministères recevaient de l'argent pour mettre en œuvre ces changements, ajoutant toutefois que cela a peu de chance de se produire.

Le troisième groupe recommande le recours au modèle de contribution, comme dans le cas du Bureau de la Vérificatrice générale, plutôt qu'au modèle d'attribution. Ainsi, le gouvernement pourrait voir comment chacun des ministères contribue à l'équité en matière d'emploi. Les fonctionnaires, dit une participante, représentent un groupe uniforme aux yeux du public qui ne se soucie pas du palier de gouvernement dont ils sont issus. Elle recommande un système plus homogène dans lequel les démarches relatives à l'équité en matière d'emploi seraient les mêmes à tous les paliers de gouvernement. Un autre participant ajoute que Services Canada aura sûrement pour effet de rendre le système plus homogène. Dans ce nouveau service, une seule personne représentera plus d'un ministère.

Les fonctionnaires doivent trouver les bons modèles et s'en inspirer, dit-on, c'est là une forme de créativité. Des membres du groupe disent que tous les ministères ont l'obligation de faire des changements. Ils sont tenus de rédiger un rapport chaque année pour faire état des progrès réalisés. Ils proposent en outre de prendre l'Initiative visant la création d'institutions inclusives comme modèle de programmation conjointe.

Conférencier d'honneur: Réflexion sur la diversité du Canada – Une occasion de changement

Alain Dubuc, Le Soleil

Alain Dubuc commence son allocution en expliquant que, sans être un spécialiste du multiculturalisme, ses trente années d'expérience comme journaliste écrivant sur la société canadienne, lui permettent de parler des débats sociaux entourant la culture canadienne et les questions de multiculturalisme.

Plutôt que de parler des enjeux associés au multiculturalisme, monsieur Dubuc nous entretient de la manière de faire accepter le multiculturalisme à la majorité et de la façon d'opérer des changements dans les attitudes et les lieux de travail. « Si les changements que vous préconisez ne s'appuient pas sur un processus démocratique, le succès ne sera peut-être pas au rendez-vous » avertit-il.

Monsieur Dubuc commence par donner l'exemple de la situation actuelle dans les Pays-Bas. Dans cette société autrefois perçue comme tolérante, une évolution alarmante des tensions raciales s'est opérée au cours des dernières années. Les meurtres d'un producteur de film et du chef d'un parti fondamentaliste de la droite ont entraîné une crise terrible. Les tensions raciales dans les Pays-Bas ne seraient pas aussi graves qu'elles le sont maintenant, soutient-il, si l'on n'avait pas tenu pour acquis le caractère tolérant et paisible de cette société et si l'on avait établi des ponts entre les communautés immigrantes et non-immigrantes.

Au Canada, Alain Dubuc voit un autre exemple d'écart entre les valeurs ou les politiques nationales déclarées et la réalité sociale, il parle de la question du mariage entre conjoints du même sexe. Même s'il peut s'agir d'un « changement nécessaire et merveilleux », les sondages de l'opinion publique peuvent être trompeurs. « Si vous grattez un peu la surface, vous verrez que le malaise est plus grand que vous ne le pensez », mentionne-t-il. Le fait que ce changement est imposé par les tribunaux peut donner l'impression qu'il est forcé. Des ponts devraient être lancés entre les homosexuels et les hétérosexuels sinon nous « risquons de voir un contrecoup ».

Il y a un lien, soutient monsieur Dubuc, entre la manière dont le mariage entre conjoints d'un même sexe et le multiculturalisme sont officiellement reconnus. Dans les deux cas, il y a tendance à imposer ces changements d'en haut.

Revenant à la question de l'identité nationale, monsieur Dubuc établit des parallèles entre la construction des identités canadienne et québécoise. « Il s'agit de deux nations qui manquent d'assurance, sont sur la défensive et essaient de se définir, non en fonction de ce qu'elles sont, mais de ce qu'elles ne sont pas. » Par exemple, les Canadiens tiennent à se définir par rapport aux Américains.

Dans des sondages, les Canadiens déclarent que les piliers de la société canadienne sont la justice (la Charte), la solidarité (sécurité sociale) et le pluralisme (bilinguisme). « Fait étrange, ces piliers sont tous très récents. » Ils sont nouveaux et ont été mis en place par les dirigeants; le bilinguisme et la Charte étant deux créations de Pierre Trudeau.

Le multiculturalisme, déclare Alain Dubuc, « est une invention et non un produit de notre histoire ». Le traitement réservé aux Chinois et aux Premières nations en témoignent, comme les divisions entre les francophones et les anglophones, l'antisémitisme et le racisme dans son ensemble.

En fait, le multiculturalisme a été un instrument utile d'opportunisme politique à un moment où la situation politique au Québec menaçait de diviser le pays. « Le multiculturalisme se voulait une réaction au danger que représentait la définition du Canada en fonction de deux cultures opposées. C'était là un geste politique fondé sur des raisons politiques. »

Il n'a pas été facile de réparer les injustices passées dont ont été victimes les Canadiens français et les Québécois : les changements organisationnels qui s'imposaient n'étaient pas faciles à accepter. Les Canadiens ont encore aujourd'hui de la difficulté à accepter le concept de la « différence ». De même, l'identité double des Québécois peut demeurer un casse-tête pour les Canadiens des autres provinces. Le multiculturalisme ouvre la porte à ce genre de double identité.

Les Premières nations sont maintenant dans une situation semblable à celle vécue autrefois par les francophones du Québec, au début d'un processus qui devrait mener à leur reconnaissance de la part des sociétés francophone et anglophone.

On donne facilement au multiculturalisme le statut mythique d'atout culturel intéressant, tout en minimisant l'importance des changements éventuellement menaçants qu'il suppose pour les institutions. Monsieur Dubuc se demande si l'on n'a pas exagéré la portée du multiculturalisme pour en faire une différence mythologique qui distingue le Canada des États-Unis? « Le multiculturalisme décrit une différence dans les rapports entre minorités » mais les réels changements qui se sont opérés au Canada au cours des vingt-cinq dernières années sont attribuables à l'immigration et non au changement des valeurs sociales.

Monsieur Dubuc ne se veut aucunement cynique. Il veut simplement nous prévenir du danger de construire une identité sur des mythes fragiles ou d'imposer d'en haut des valeurs qui ne sont pas bien comprises à la base. Si des situations ou des conflits problématiques se présentent, les mythes pourraient bien nuire à la résolution de ces problèmes.

Il ne nie pas les progrès réellement accomplis. « Le fait que la majorité des gens acceptent la nécessité de l'immigration, qu'ils ne voient plus les immigrants comme des voleurs d'emplois et que le changement dans le tissu social est perçu comme un

enrichissement » est la marque d'un réel progrès. À Montréal, des sondages démontrent que les gens croient que leur vie dans cette ville s'est améliorée au cours des vingt dernières années.

Il y a toutefois des difficultés dans la fonction publique. Étant donné l'arrivée des minorités dans les institutions, les valeurs conflictuelles peuvent être exacerbées à la lumière des problèmes actuels de sécurité et de la montée du fondamentalisme. « Dans le contexte du milieu de travail, vous avez des pièges, mais vous avez certaines certitudes, les droits sont des droits. Quand il est question de valeurs, on ne dispose d'aucune certitude. »

Lorsqu'on essaie de démêler des droits conflictuels, on risque de provoquer et de perturber. La Charte peut parfois être en conflit avec des droits culturels. Le Québec a son projet de loi 101 et sa disposition de dérogation, l'Ontario a le cas de la charia. « Il faut tracer une limite : Dans quelle mesure devrions-nous nous ajuster aux autres communautés? »

L'argument de Stephen Harper voulant que le mariage entre conjoints de même sexe soit une menace au multiculturalisme est symptomatique d'un malaise sous-jacent et d'une confusion à l'égard des droits conflictuels, soutient Alain Dubuc. « C'est là justement que les mythes n'aident pas », dit-il.

Monsieur Dubuc cite un article paru dans *Le Droit*. Un étudiant noir a été sauvagement battu après avoir été la cible de commentaires racistes, mais le directeur a soutenu que l'incident n'avait rien à voir avec le racisme. C'est là, selon monsieur Dubuc, un exemple du déni redoutable généralisé au Canada des difficultés communes à de nombreuses sociétés.

« Il y a tellement de sujets tabous liés à la diversité » poursuit-il. Les décisions touchant l'immigration sont d'une importance cruciale, mais nous n'avons pas encore eu de discussions publiques à cet égard. Un silence similaire entoure la question du profilage racial. Des changements positifs et sensationnels, comme le bilinguisme, ont été « imposés aux Canadiens par un gouvernement qui se croyait bien avisé », ce qui a causé du ressentiment chez les gens de l'Ouest. « Certaines idées excellentes au départ peuvent devenir mauvaises si elles sont imposées aux gens. »

« La seule manière de composer avec ces dangers est de procéder d'une manière démocratique. On ne peut s'en remettre à un processus populaire—on ne peut jamais demander à la majorité de juger des droits des minorités. Il faut un processus qui vous permette d'avoir un soutien solide et de bâtir la légitimité. » Cela peut se faire grâce aux communications, grâce aux médias, à des documentaires par exemple, et grâce aux débats publics, « même si ce qui se dit n'est pas toujours joli, et qu'il y a parfois des tensions et des réactions malsaines. »

« Ce serait encore mieux que de prétendre que tout est parfait. Un débat public franc serait utile. La démocratie est à la base de tout. »

Questions et commentaires

La première question renvoie aux statistiques selon lesquelles l'immigration est en hausse à Vancouver et à Toronto mais en baisse à Montréal. On demande à Alain Dubuc comment il peut expliquer cette situation. Il répond que même si le Québec est plus ouvert à l'immigration, il lui est difficile d'attirer des immigrants, en partie pour des raisons linguistiques.

Un autre membre de l'auditoire demande ce que les médias devraient faire pour encourager le multiculturalisme. Selon monsieur Dubuc, la situation pour les médias au Québec a été d'« expliquer que l'immigration était essentielle... et permettait d'enrichir la société ». Journaliste à Montréal, Alain Dubuc a toujours jugé important « non pas de promouvoir le multiculturalisme, mais de l'intégrer ». Il se faisait par exemple un devoir d'inclure dans le journal des articles sur les différentes communautés montréalaises. On pourrait également recruter des journalistes de différentes communautés.

Un autre membre de l'auditoire parle du manque de diversité dans la ville de Québec et de la faible représentation des diverses communautés dans les décisions sur la scène provinciale. Revenant au cas de l'étudiant battu récemment, le participant rapporte que des témoins auraient soutenu que la victime avait été la première à attaquer. « C'est étrange... comme on met en doute les dires des victimes. Il y a beaucoup de travail à faire dans les écoles et les communautés. »

Un participant signale qu'en tant qu'avocat il peut voir la volonté politique du Québec d'augmenter l'immigration, mais de nombreux immigrants sont anglophones et gravitent vers le Canada anglophone. Le Québec devrait essayer de garder les immigrants qui arrivent dans la province. Il encourage monsieur Dubuc à continuer à parler des problèmes sociaux.

Monsieur Dubuc signale que ces problèmes ne sont pas seulement des questions de politique mais de société. Selon lui, « la difficulté de l'immigration est qu'elle est un miroir de nous-mêmes. Les sociétés veulent avoir une belle image, la loi du silence est un moyen de dissimuler les défauts. »

Une membre de l'auditoire fait remarquer à Alain Dubuc qu'il n'a pas parlé du rôle que l'esclavage a joué au Canada. Signalant que l'on s'est amendé à l'endroit des Chinois canadiens, elle demande : « Pourquoi nie-t-on cette partie importante de l'histoire du Canada? L'économie canadienne s'appuie sur des centaines d'années de main d'œuvre africaine gratuite. » Monsieur Dubuc en convient et ajoute pour conclure qu'« il est également vrai que le débat obsessionnel entre les francophones et les anglophones a eu l'effet de reléguer aux oubliettes d'autres sujets. »

« Pendant longtemps, les victimes officielles du Canada ont été les francophones. Nous avons ensuite perdu ce statut au profit des Autochtones. Il en sera ainsi tant que nous différerons le traitement de ces problèmes. »

Journée 2 Séance plénière

Tina Namiesniowski, Directrice générale, Multiculturalisme et droits de la personne

Notant que la diversité est d'une importance cruciale dans le monde des affaires, madame Namiesniowski souhaite la bienvenue aux participants de cette deuxième journée fort instructive du Forum qui nous permettra de structurer nos pensées et de découvrir les possibilités pour l'avenir.

Daniel Weinstock : Tournés vers l'avenir —Quelle direction prend-on maintenant?

Daniel Weinstock de l'Université de Montréal, parle de l'objectif utile que pourrait avoir la politique sur le multiculturalisme pour la prochaine génération de Canadiens d'ici 2017, année du 150^e anniversaire de la Confédération.

Il explique tout d'abord que l'objectif initial de la politique dans les années 1970 était d'affirmer la valeur d'une société multiculturelle. C'était à l'époque où la société canadienne appartenait à deux groupes ethnoculturels fondateurs —les Anglais et les Français. Cependant, le Canada a beaucoup changé depuis avec l'immigration et est marqué maintenant par une diversité de minorités visibles, surtout dans les centres urbains comme Toronto et Vancouver où les minorités visibles devraient composer la majorité de la population en 2017. Il ne s'agit donc pas seulement de convenir que les objectifs de la politique ont été atteints. Il faut définir de nouveaux objectifs.

Pour expliquer le contexte, M. Weinstock décrit la politique du multiculturalisme en s'attardant à son histoire et à quelques aspects fondamentaux des institutions canadiennes. Le multiculturalisme a été conçu pendant l'ère Trudeau et s'inscrivait dans une démarche à quatre volets, les autres volets étant le bilinguisme d'un océan à l'autre, une société juste et la Charte des droits et libertés. La Charte définit les droits égaux et inviolables de chaque citoyen. Les éléments d'une société juste et de bilinguisme abordent des questions comme la solidarité, la justice distributive et l'utilisation de deux langues officielles sur la scène publique. Donc, le multiculturalisme par nécessité caractérisait le moi privé des Canadiens.

Dans le cadre d'une stratégie axée sur la création d'une identité canadienne qui inclut tout le monde, dont les Québécois, monsieur Weinstock dit que le multiculturalisme était en fait un instrument politique pour diffuser l'expression politique de toutes les cultures. Le

multiculturalisme était une façon de dire que les Québécois étaient différents, mais que tout le monde l'était, et qu'en abandonnant leur caractère distinct toutes les cultures disposent d'une scène plus large et de plus grandes ressources pour affirmer leurs propres identités.

Cependant, on ne sait trop comment les institutions, les lois et les mesures peuvent dépasser l'intention politique originale, car le multiculturalisme est ballotté et limité de diverses manières par les trois autres éléments du programme Trudeau. Monsieur Weinstock dit que cette question doit être abordée en fonction de la Charte si le Canada veut définir une nouvelle vision du multiculturalisme.

Abordant la question, monsieur Weinstock établit une distinction entre les deux modèles théoriques de la citoyenneté : le modèle républicain et le modèle multiculturel. Le modèle républicain est un modèle égalitaire dans lequel les gens ont des droits égaux et des obligations égales devant la loi et les institutions publiques, indépendamment des différences dans leurs sphères privées, comme la langue, la culture, la religion, etc.; ces différences n'ont aucune conséquence politique. Ce modèle a été fort critiqué aux belles heures du multiculturalisme. Un modèle multiculturel de citoyenneté, par contre, permet aux citoyens d'être façonnés par leur appartenance culturelle. Qui vous êtes importe sur le plan politique et les minorités culturelles peuvent revendiquer des droits de groupe et une protection politique pour contrer l'assimilation par la majorité. Le problème réside dans la manière d'établir un compromis entre les droits des citoyens et les droits des membres des communautés culturelles.

Compte tenu de la définition canadienne du multiculturalisme en relation avec notre Charte des droits, monsieur Weinstock dit que le Canada n'est pas vraiment une société multiculturelle. Récemment, certaines administrations provinciales (Québec et Terre-Neuve et Labrador) ont invoqué des dispositions de la Charte pour que la loi protégeant la culture ait préséance sur les valeurs véhiculées dans la Charte, manifestations d'un réel multiculturalisme politique. Cependant, les clauses sont coûteuses à invoquer et ne peuvent l'être que par le gouvernement et non par les communautés minoritaires.

À quoi devrait ressembler le multiculturalisme de l'avenir? Monsieur Weinstock dit qu'il faut principalement s'attaquer au racisme, surtout dans le milieu de travail et dans les quartiers résidentiels. Selon le modèle républicain, la Constitution et la Charte garantissent des droits égaux à tout le monde, mais l'antiracisme commande que les minorités visibles et les immigrants n'aient pas plus de difficultés que les autres à exercer leurs droits. Pour que les droits soient réels, le Canada doit prendre des mesures pour qu'il n'existe aucun obstacle institutionnel empêchant les gens d'exercer leurs droits. Donc, l'antiracisme devrait être utilisé dans les deux modèles, surtout dans les modèles républicains.

Cependant, monsieur Weinstock signale qu'il n'y a rien qui soit vraiment multiculturel dans l'antiracisme. Il propose plutôt une vision du multiculturalisme qui se concentre sur l'idée de la culture dans la sphère privée des gens (habillement, littérature, musique, etc.),

en s'attardant aux points communs entre les différentes communautés culturelles et religieuses et en reconnaissant leurs différents points de vue politiques et leurs droits.

Monsieur Weinstock propose que le multiculturalisme institutionnalisé du Canada de demain favorise une discussion publique d'une politique multiculturelle plus profonde, qui fera une différence politique et permettra de négocier une relation entre les valeurs véhiculées dans la Charte et les différences culturelles dans le contexte de la démarche à quatre volets de Pierre Trudeau. Grâce à ses divers organismes de santé, d'éducation et de services sociaux, le Canada peut continuer à servir sa population multiculturelle, tout en éliminant les frontières racistes, mais monsieur Weinstock dit que c'est simplement une question de justice et d'équité, des valeurs importantes mais pas distinctivement multiculturelles.

En résumé, monsieur Weinstock croit que les objectifs de la première phase du multiculturalisme ont été largement atteints, non seulement dans la culture générale de la société canadienne, mais également dans l'attitude des gens. La société n'appartient plus à un groupe ethnoculturel en particulier. Dans les années à venir, les Canadiens devront déterminer s'ils désirent une forme plus profonde de multiculturalisme, qui relie la culture aux droits et se démarque au plan politique.

Questions et commentaires

Un participant indique qu'à son avis le multiculturalisme rendu possible par le républicanisme, ce qu'il appelle la démocratie libérale, n'était pas de manière si frappante, différent du modèle multiculturel de la citoyenneté. Il dit simplement que le remplacement de la version canadienne du républicanisme par le travail quotidien de lutte contre le racisme est insuffisant; qu'on doit également insister sur l'intégration, l'accueil et d'autres stratégies.

Monsieur Weinstock convient que les deux modèles de citoyenneté sont des versions de la démocratie libérale. S'il propose une forme plus profonde de multiculturalisme, c'est en fait pour nous placer dans la perspective des minorités et affirmer que certains droits sont inviolables et fondamentaux. Par exemple, certains Musulmans veulent respecter les lois de leurs familles ici au Canada, mais certains croient qu'elles vont à l'encontre de la Charte. Il faut essayer davantage de comprendre que la culture ne s'arrête pas à la sphère publique mais qu'elle l'affecte directement, et que tout le monde déplorerait que les droits soient respectés indépendamment de la race et d'autres caractéristiques. Il propose d'organiser une façon plus complexe de négocier le républicanisme et le multiculturalisme.

Un autre participant dit qu'il voit pour l'avenir non pas le passage d'une majorité à une autre, mais l'adoption de valeurs et de limites démocratiques dans la société qui soient justifiées du point de vue social et des droits de la personne.

Monsieur Weinstock répond que c'est là une description de la démocratie libérale et de la justice sociale, mais que le multiculturalisme est censé être distinct et différent. Il faut plus que la liberté de religion et d'expression, etc., et l'imposition de limites à la majorité

pour protéger les minorités et leurs cultures. Le multiculturalisme donne bien sûr aux gens la possibilité de pratiquer leur religion ou de s'assimiler, mais il met également en place des structures pour aider les minorités à maintenir les aspects de leur identité.

Une déléguée souligne que l'acceptation et la tolérance des immigrants, des minorités visibles et des religions différentes sont de plus en plus répandues, tout comme la protection de la justice sociale et des droits politiques indépendamment de l'origine ou des croyances. Toutefois, les lois touchant les droits de la personne doivent être respectées, et les problèmes touchant les femmes et les enfants sont encore très complexes. Elle précise que ce sont encore surtout les hommes qui participent aux discussions.

Monsieur Weinstock en convient, donnant en exemple le débat sur la charia. Il est difficile d'assurer le consentement significatif des deux parties, des femmes en particulier, lorsqu'un couple se présente devant un tribunal islamiste plutôt que canadien. Le problème doit être abordé avec les principales intervenantes, les femmes. Monsieur Weinstock ajoute qu'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir pour apprendre la tolérance. Les politiques ne peuvent aller dans le cœur et dans la tête des gens pour les amener à aimer ou accepter des choses avec lesquelles ils ne sont pas d'accord.

Établissement du contexte pour les rapports des séances concurrentes

Présidente : Eileen Sarkar, sous-ministre adjointe, Citoyenneté et Patrimoine

Atelier 1 : Les villes

Le président Pablo Sobrino fait remarquer que la discussion a porté sur la manière d'intégrer les quatre piliers de la durabilité (économique, sociale, environnementale et culturelle) dans la construction des villes et l'élaboration de stratégies d'inclusion. Plus précisément, les villes sont les endroits où les immigrants sont naturellement attirés, mais comment le Canada peut-il créer les forces du marché et les collectivités accueillantes pour attirer les gens dans les secteurs ruraux afin d'assurer leur diversité et leur repeuplement, tout spécialement avec l'augmentation attendue du nombre d'immigrants qualifiés? De plus, la classe est-elle aussi importante que la diversité ethnoculturelle du point de vue de la marginalisation de la population? Quelles modifications doivent-êtré apportées aux politiques? Et quelles sont les répercussions de la citoyenneté urbaine dans les contextes urbain et rural?

Le gouvernement fédéral dispose d'outils qu'il peut placer dans des régions rurales pour ainsi contribuer aux économies locales, mais une politique plus vaste et une autre forme de collaboration sont nécessaires entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, les administrations municipales, les organisations non gouvernementales et la société civile. La vision doit également inclure des politiques élastiques pancanadiennes et des discussions avec les collectivités.

Certaines préoccupations sont soulevées. Avec le vieillissement éventuel de la population immigrante, des difficultés se présentent quant à la qualité de vie, à la sécurité et à la perception de sécurité. De même, les excellents services offerts aux minorités visibles et aux immigrants qui tendent à se concentrer dans les villes doivent également être accessibles dans les banlieues où ces populations s'établissent de plus en plus.

Le groupe recommande plusieurs initiatives :

- Relier le repeuplement rural à tous les paliers de gouvernement pour mettre en place une stratégie d'immigration ainsi que des politiques, des programmes et des incitatifs appropriés.
- Enchâsser le multiculturalisme dans tous les paliers de gouvernement et à tous les niveaux de la société, tout spécialement au sein des collectivités.
- Définir la diversité pour inclure les questions de classe.
- Consulter les villes partout au Canada quant aux services et programmes qui aideraient à attirer les gens.
- Se concentrer également sur les quatre piliers de la durabilité.
- Définir la citoyenneté pour inclure, l'accès, les attentes, la responsabilité, la compétence et les connaissances civiques.

Atelier 2 : Les marchés du travail

Le président Ajit Mehat signale que les participants en sont arrivés à la conclusion que les marchés du travail constituent un sous-ensemble d'un sujet plus large d'inclusion économique. Les marchés du travail sont définis comme des endroits où se produit l'échange de l'offre et de la demande pour les services de travailleurs; mais il faut également tenir compte d'autres questions importantes comme la génération de l'activité commerciale; le rôle à venir des minorités visibles comme consommateurs, employés et sources de connaissances culturelles; et le besoin de plus en plus crucial d'un capital humain spécialisé dans notre économie du savoir.

De plus, les imperfections du marché du travail, comme la discrimination raciale, affectent le fonctionnement de ces marchés. Divers cadres juridiques sont actuellement en place pour composer avec les barrières systémiques, comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Plan d'action canadien contre le racisme*. Cependant l'étude de Krishna Pendakur laisse entendre qu'il y a des écarts de plus en plus grands entre le revenu des membres des minorités visibles nés au Canada et leurs homologues blancs.

D'autres préoccupations importantes sont décelées. Tout d'abord, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique seulement aux compétences fédérales et touche seulement 10 p. cent des travailleurs canadiens. Un meilleur dialogue est nécessaire avec les autres paliers de gouvernement et la société civile. En deuxième lieu, il y a des signes encourageants liés à la concentration dans les plus grandes villes, mais les avantages pourraient être réduits à néant par les risques de ségrégation, d'isolement, de préjugés et d'autres connotations négatives associées à la création d'enclaves ethniques. La formation d'enclaves ethniques indique la nécessité de prévenir la ghettoïsation et de maintenir l'offre de services sociaux.

Les récessions frappent beaucoup plus durement les minorités visibles, et tout laisse croire que les différences dans les revenus ne sont pas transitoires. Des recherches plus approfondies sont nécessaires pour comprendre les difficultés qu'affrontent les minorités visibles sur le marché du travail, y compris la mobilité sur le marché du travail et les variations entre les différentes catégories de minorités visibles. Il faut s'attaquer aux symptômes et aux causes profondes.

Dans un contexte plus large, on devrait reconnaître la diversité des minorités visibles comme un atout pour accéder à d'autres marchés mondiaux (particulièrement les économies émergentes) et comme un élément contribuant à l'innovation et à l'apport de nouvelles solutions commerciales. Les programmes de diversité doivent être associés à un objectif organisationnel. L'évaluation des titres de compétences étrangers doit se faire de manière plus efficace, et finalement, la productivité doit être définie de manière à inclure le concept d'équipes diversifiées travaillant ensemble.

Atelier 3 : Les enjeux générationnels et les possibilités

Le président Peter Hicks signale que le groupe a discuté de la définition du terme « générations », pour finalement conclure qu'il allait discuter de la relation entre les parents et les enfants, et non des autres secteurs (comme la mobilité générationnelle). Il s'agit de questions difficiles, mais le cadre du « parcours d'une vie » est un outil d'analyse puissant qui peut aider à comprendre leur complexité.

Monsieur Hicks signale qu'il est difficile de dissocier les questions liées aux enfants et aux parents de l'ensemble général de questions liées aux groupes de minorités visibles et aux nouveaux immigrants. Il n'y a pas de grande distinction dans les politiques, que les questions touchent les minorités visibles ou les nouveaux immigrants : il semble qu'on arrive avec le même genre de solutions.

Monsieur Hicks signale que l'immigration et les différences culturelles affectent la compréhension de la « famille ». Les attentes dans une communauté de nouveaux immigrants sont différentes des attentes de ceux qui sont ici depuis plusieurs générations. Il y a des concepts différents de soins dans un contexte familial—qui donne les soins et ce que cela signifie. De même, les attentes sont différentes en ce qui concerne le rôle du gouvernement et des organisations communautaires par rapport aux familles de nouveaux immigrants. Il y a hétérogénéité d'une génération à l'autre, mais également d'un groupe culturel à l'autre.

La langue est une préoccupation politique importante, surtout pour les immigrants de la première génération, les immigrants plus âgés et les jeunes. Les immigrants doivent avoir la possibilité d'apprendre l'anglais ou le français (pour faciliter leur intégration), mais ils doivent également pouvoir conserver la langue de leur pays d'origine (pour maintenir le multiculturalisme). Le Canada ne s'en tire pas toujours bien sur les deux plans et les politiques doivent se concentrer en priorité sur la langue.

Les différents paliers de gouvernement (fédéral et provincial) n'ont pas la même vision du multiculturalisme, des nouveaux immigrants et des groupes de minorités visibles, et les canaux entre les ministères fédéraux ne fonctionnent pas vraiment bien non plus. Le gouvernement doit favoriser la coopération dans la prestation des services, peut-être en modélant l'élaboration des politiques sur l'entente touchant la santé (conclue entre les paliers fédéral et provincial de gouvernement).

L'accès aux services est important et devrait inclure la formation linguistique, les services axés sur la culture et la formation en matière de diversité dans la fonction publique. Le gouvernement doit également renforcer ses programmes et accorder priorité aux programmes d'établissement. Une autre priorité importante est la reconnaissance des titres de compétences étrangers qui devrait se faire avant l'arrivée des immigrants. En outre, le multiculturalisme devrait avoir la même force de frappe que le programme des langues officielles.

En conclusion, le groupe convient que la plupart des enjeux et des difficultés pour 2017 ne seront probablement pas très différents de ceux prévus pour 2007.

Atelier 4 : La santé et les services sociaux

La présidente Caroline Weber signale que ce groupe s'est principalement concentré sur les soins de santé. L'experte Jacqueline Oxman-Martinez précise que les inégalités pour les immigrants font que les déterminants de la santé ont un effet différent. Un autre facteur ignoré est l'environnement prémigratoire : la trajectoire migratoire d'une personne a de lourdes répercussions. De plus, un grand nombre des programmes d'un an destinés aux immigrants ne sont pas suffisamment longs pour accommoder la période d'ajustement psychologique des immigrants à leur nouvelle communauté. Madame Oxman-Martinez avance également que les bureaucrates devraient intégrer des régimes de réglementation, au moins au palier fédéral.

Madame Weber résume les interventions des participants qui ont dressé la liste des problèmes associés aux soins de santé des immigrants. La barrière linguistique limite l'accès et le diagnostic et la mobilité des nouveaux arrivants complique la prestation des services. Les barrières systémiques dépassent le contact avec le médecin (par exemple, prendre rendez-vous devient de plus en plus problématique).

Les organisations doivent encourager et appuyer l'innovation et la créativité, ce qui nécessite une certaine tolérance au « désordre ». De nouvelles personnes et de nouvelles idées sont nécessaires pour faire face à l'imprévu. Il faut miser sur la collaboration plutôt que sur la compétition, ainsi que sur la promotion de la santé afin de permettre aux gens de participer et de travailler ensemble.

Les participants ont soulevé un certain nombre de préoccupations dont la nécessité d'une démarche globale pour la santé (englobant les aspects physique, émotionnel et spirituel). Ils ont également souligné la nécessité d'établir une distinction entre la discrimination et les barrières, car des difficultés systémiques engendrent des conséquences non voulues.

Le manque de connaissances culturelles tant chez les fournisseurs de services que chez ceux qui en sont bénéficiaires, pose un réel problème. Il faut également établir des distinctions entre les classes d'immigrants : les personnes qui immigreront comme membres d'une famille ou comme membres d'une classe économique précise sont différents des immigrants ordinaires.

Les difficultés liées à la capacité sont une autre source de préoccupation : les nouvelles communautés ne sont pas institutionnalisées et il faut un moyen pour soutenir ces communautés (étant donné l'absence de financement de base).

Le groupe a discuté de l'importance d'une mise en œuvre efficace, signalant qu'il ne suffit pas d'élaborer un programme. Il faudrait évaluer tous les programmes afin de

s'assurer de leur bon fonctionnement pour les immigrants et inclure des formulaires d'évaluation participative.

On signale que les organisations mettent généralement beaucoup de temps à s'adapter à un changement démographique. Il ne suffit pas de recruter quelques représentants d'une communauté culturelle en particulier. Le changement finirait par s'opérer si les organisations réévaluaient leurs services en fonction de leur propre énoncé de mission.

Parlant de barrières et d'empêchements à l'accès aux soins de santé et à de meilleurs résultats de santé, le groupe a conclu que l'on pourrait obtenir des résultats en se concentrant sur les questions de justice et d'équité. Les initiatives devraient porter sur les connaissances culturelles, non pas sur la formation en matière de diversité ou sur la non-discrimination, mais sur la compréhension des valeurs fondamentales des gens. Cela aiderait à découvrir les différences et à réagir en fonction de celles-ci.

Le gouvernement fédéral doit également étendre l'intégration politique à tous ses ministères, ajouter une perspective multiculturelle à ses politiques, financer des projets pilotes et présenter comme modèles les communautés efficaces. Il serait peut-être également utile d'évaluer les systèmes du secteur privé qui abordent ces questions.

Le groupe a conclu avec une vision pour l'avenir : « Nous allons nous améliorer les uns les autres ». Les gens peuvent apprendre les uns des autres, intégrer des valeurs dans certains secteurs tout en préservant les différences dans d'autres.

Atelier 5 : Les institutions publiques

La fonction publique doit faire l'objet d'une révision axée sur la direction, l'imputabilité, l'équité en matière d'emploi, la formation sur la diversité, le mentorat et la mesure, selon le président Raymond Crête. En définitive, la fonction publique a besoin d'une plus grande diversité dans le milieu de travail. Le Canada doit dépasser le stade de la sensibilisation et arriver à la mise en œuvre. Pour y parvenir, il doit mieux appliquer les mesures existantes et peut-être créer un rapport annuel sur le multiculturalisme.

Le sous-emploi des immigrants est lié à la question de la reconnaissance des titres de compétences : un changement s'impose dans ce secteur, à temps pour aider la présente génération.

Les gestionnaires doivent avoir la capacité de traiter les questions liées à la diversité et de faire avancer le dossier. Il peut s'agir de recrutement, de sensibilisation, de représentation aux comités de sélection, d'outils pour évaluer les gens et d'efforts pour abolir toutes les barrières dans le système. Un grand nombre de ces outils existent déjà, mais il faut travailler davantage pour partager les meilleures pratiques et les outils afin que toutes les institutions publiques fédérales aient une méthode uniforme.

Ces enjeux liés à l'équité en matière d'emploi ont été relevés par le passé (en ce qui concerne le bilinguisme officiel, les femmes et les personnes ayant des handicaps) et la fonction publique pourrait tirer profit de ses expériences. Il faut également plus de sensibilisation quant au recrutement et au traitement des demandes d'emploi, afin de s'assurer que tout le monde comprend bien le processus.

La fonction publique doit tenir tous les gestionnaires responsables, en intégrant l'équité en matière d'emploi dans le cadre d'imputabilité à l'intérieur du plan d'affaires global et du processus de formation des gestionnaires. Les organisations doivent revoir le recrutement et les compétences de base pour assurer la transparence des pratiques.

Questions et commentaires

Un participant de Santé Canada signale que les besoins sont en train de changer et recommande une relation plus équilibrée entre les cultures, transformant la dynamique de la tolérance en une dynamique de respect.

Peter Hicks reconnaît que la situation démographique en 2017 sera très différente. Il y aura une énorme demande de main d'œuvre et toutes les personnes en situation de minorité auront intérêt à être parfaitement intégrées dans le marché du travail. Nous vivrons dans un monde où seront davantage encouragés le développement de la tolérance et la reconnaissance de la diversité.

Un participant mentionne que la discussion sur les questions générationnelles n'a pas porté sur les répercussions économiques du vieillissement de la population. Comment les programmes sociaux sauront-ils répondre à tous les besoins grandissants si les groupes des minorités visibles et les peuples autochtones n'ont pas les emplois pour contribuer à l'assiette fiscale?

Monsieur Hicks signale que lorsque les personnes issues de la génération de l'après-guerre vont commencer à prendre leur retraite dans sept ou huit ans, il y aura une nouvelle demande de main d'œuvre. Nous serons alors dans l'obligation de recourir davantage à l'immigration et d'attirer dans le courant ceux qui sont actuellement marginalisés.

Un participant du ministère de la Justice indique à l'égard de la diversité et de l'équité en matière d'emploi dans les ministères fédéraux que les gens croient que le cadre juridique existant est bon mais que c'est son application qui pose problème. Comment remédier à cette situation?

Ajit Mehat dit que son groupe a discuté des écarts dans le cadre juridique en ce qui concerne la compétence fédérale-provinciale. Le groupe est d'avis qu'il y a lieu d'engager les partenaires touchés et de générer un dialogue dans le contexte fédéral-provincial-territorial pour déterminer les écarts dans l'application.

Un autre participant parle du rôle du système d'éducation et de la nécessité d'inclure les jeunes dans la discussion.

Pablo Sobrino mentionne que le gouvernement fédéral doit, comme du reste les autres paliers de gouvernement, encourager le multiculturalisme. Il appartient peut-être au gouvernement fédéral d'amener le reste de la société à discuter du multiculturalisme. Les citoyens, les nouveaux comme ceux qui sont déjà bien établis, ont également un rôle à jouer. Ils ont la responsabilité de s'informer, de reconnaître les questions de compétence et de participer dans les processus pour régler les problèmes liés au multiculturalisme.

Mot de la fin

L'honorable Raymond Chan, ministre d'État (Multiculturalisme)

Le ministre Chan réfléchit au fait que les fonctionnaires du gouvernement ont un but et font un travail important. Il ajoute qu'un financement plus important est nécessaire pour régler les problèmes liés au multiculturalisme. Il remercie les participants au Forum qui, grâce à l'intérêt et à l'enthousiasme manifestés, ont aidé le gouvernement du Canada à comprendre les répercussions des changements démographiques et les difficultés subséquentes qui nécessiteront une attention concertée.

Plus tôt cette semaine, le gouvernement du Canada a annoncé la première démarche fédérale jamais engagée contre le racisme et la discrimination. Il s'agit d'un plan d'action, et non pas seulement d'une politique, qui bénéficie d'un financement de 56 millions de dollars. Cet argent servira à financer des initiatives concrètes, existantes et nouvelles, visant à réaliser la vision canadienne d'une société inclusive et équitable. (Le *Plan d'action du Canada contre le racisme* est disponible sur le site Web du ministère du Patrimoine canadien : www.pch.gc.ca).

Selon le ministre, deux choses empêchent les gens de participer : la discrimination et les barrières à la participation économique. Le Canada offre des possibilités qui n'existent nulle part ailleurs dans le monde. Oui, dit-il, la discrimination fait mal, mais l'intégration au travail et les possibilités économiques ont des répercussions plus grandes que le racisme. Il reconnaît toutefois qu'il n'est pas facile pour certains de surmonter les obstacles de la discrimination : « Nous devons nous attaquer de front au racisme. »

Le ministre Chan exprime sa gratitude aux organisateurs du Forum, aux experts, et aux participants. Il conclut en disant qu'il appartient aux responsables des politiques, aux décideurs et aux chefs de file communautaires de relever ensemble les défis que le Canada doit affronter.

Après son mot de la fin, le ministre Chan présente une vidéo sur la méthode de développement communautaire adoptée par la GRC à Richmond, en Colombie-

Britannique, une ville modèle qui relève le genre de défis dont nous avons discuté au cours de la présente conférence.