



Patrimoine canadien
Multiculturalisme

Canadian Heritage
Multiculturalism



CANADA 2017

SERVIR LA POPULATION MULTICULTURELLE
DU CANADA DE DEMAIN

FORUM STRATÉGIQUE

22-23 MARS 2005

DOCUMENTS DE DISCUSSION

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser au :

Programme du multiculturalisme
Ministère du Patrimoine canadien
Gatineau, Québec
K1A 0M5

Tél: (819) 953-1970
Télécopieur : (819) 997-0880
ATS: (819) 997-3123
Ligne sans frais: 1-888-77MULTI ou 1-888-776-8584

Courriel : multi_canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique :

“Quoi de neuf”

www.multiculturalisme.pch.gc.ca

CANADA 2017

SERVIR LA POPULATION MULTICULTURELLE
DU CANADA DE DEMAIN

FORUM STRATÉGIQUE

22-23 MARS 2005

DOCUMENTS DE DISCUSSION

“Les opinions exprimées dans le documents de discussion sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du ministère du Patrimoine canadien ou celles du Gouvernement du Canada.”

Les documents de discussions ont été commandités par le Programme du multiculturalisme pour le Forum Canada 2017 —
Servir la population multiculturelle du Canada de demain, 22-23 mars 2005.

CANADA 2017 — SERVIR LA POPULATION MULTICULTURELLE DU CANADA DE DEMAIN — FORUM STRATÉGIQUE

BIENVENUE ET REMERCIEMENTS

Le Programme du multiculturalisme vous souhaite la bienvenue au Forum stratégique Canada 2017. L'année 2017 marque le 150^e anniversaire de la Confédération au Canada, et représente un moment approprié pour regarder vers l'avenir et commencer à s'y préparer de manière proactive.

Le Programme du multiculturalisme a organisé ce forum dans le but d'évaluer et d'analyser le paysage démographique futur du pays et de susciter une discussion pangouvernementale sur la meilleure façon de nous préparer pour le Canada de demain. À l'appui de cette conférence, Statistique Canada a fourni un rapport intitulé Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017.

L'organisation du Forum stratégique Canada 2017 a été confiée aux membres de la Direction de la politique et de la recherche, Direction générale du multiculturalisme et des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien. Le succès du présent forum est le fruit de leurs efforts, leur diligence et de leur travail ardu.

Le Forum stratégique Canada 2017 comprend cinq panels thématiques qui explorent des questions liées à la diversité et des options pertinentes en matière de politiques : les villes, les marchés du travail, les possibilités et les défis générationnels, la santé et les services sociaux et les institutions publiques. Les panels ont été mis sur pied en collaboration avec un comité consultatif interministériel, et nous aimerions exprimer notre gratitude envers les membres du comité pour leurs conseils.

Le Programme du multiculturalisme a commandé cinq travaux de réflexion d'avant-garde afin d'aborder les défis que le Canada devra relever au cours des 15 à 20 prochaines années. Daniel Hiebert se penche sur la géographie sociale changeante de Toronto, de Vancouver et de Montréal ainsi que son incidence sur l'intégration ethnoculturelle; Krishna Pendakur met de l'avant des prévisions sur la situation des minorités visibles au sein du marché du travail et l'iniquité en milieu de travail; Barbara Mitchell s'intéresse aux problèmes générationnels que les familles diversifiées devront surmonter avec le temps et dans des circonstances en évolution; Jacqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley soulignent la nécessité d'accroître l'accès des groupes multiculturels aux services sociaux et de santé et Andrew Cardozo examine la représentation et la participation des Canadiens appartenant à des minorités visibles aux institutions publiques.

Nous avons invité un vaste éventail de représentants de la société civile et du gouvernement en vue de participer aux panels et d'enrichir nos discussions sur les politiques. Nous tenons à témoigner notre reconnaissance aux différents auteurs des travaux de réflexion et aux participants des panels pour leur précieuse contribution.

Kristina Namiesniowski
Directeur Général
Direction générale du multiculturalisme
et des droits de la personne
Ministère du Patrimoine canadien



Eileen Sarkar
Sous-ministre adjointe
Citoyenneté et patrimoine
Ministère du Patrimoine canadien



TABLE DES MATIÈRES

La composition ethnoculturelle du Canada en 2017 : Une exploration des nouveaux enjeux du Canada en ce qui concerne sa population minoritaire visible et certains aspects de sa politique	1
Les minorités visibles dans les lieux de travail du Canada Une perspective des prévisions pour 2017	10
Services médicaux et sociaux pour la population multiculturelle du Canada : Les défis de l'équité*	19
La migration et la transformation démographique des villes canadiennes : La géographie sociale des principaux centres métropolitains du Canada en 2017	33
« Institutions publiques et changement institutionnel : La diversification du gouvernement du Canada ».	45
La population de minorités visibles grandissante au Canada : Les défis générationnels, les possibilités et l'examen des politiques fédérales	57

LA COMPOSITION ETHNOCULTURELLE DU CANADA EN 2017 : UNE EXPLORATION DES NOUVEAUX ENJEUX DU CANADA EN CE QUI CONCERNE SA POPULATION MINORITAIRE VISIBLE ET CERTAINS ASPECTS DE SA POLITIQUE

Ian Donaldson

Programme du multiculturalisme et des droits de la personne
Ministère du Patrimoine canadien

AVANT-PROPOS

Les vagues successives d'immigration ont changé le profil démographique du Canada. L'immigration des minorités visibles¹ est une des tendances les plus notables depuis les années 1980. Certes, les membres des minorités visibles sont issus de plusieurs pays à l'origine, mais le terme « minorité visible », bien que controversé, est utilisé pour définir à la fois les nouveaux arrivants et les personnes nées au Canada qui pourraient être identifiées en fonction de ces groupes. Par conséquent, lorsque le recensement de l'année 2001 révèle qu'il y a presque quatre millions de personnes membres de minorités visibles qui habitent au Canada, soit 13,4 p. 100 de la population, il faut inclure dans ce nombre les immigrants et les personnes membres de minorités visibles nées au Canada. Ceci est important, car tout examen des nouveaux enjeux du Canada en ce qui concerne sa population minoritaire visible ne doit pas se limiter exclusivement à l'immigration.

Le Canada fait face à de nombreux défis en ce qui concerne sa composition ethnoculturelle en constante évolution, notamment la réduction des inégalités sur le marché du travail et dans le milieu du travail, l'accès multiculturel aux services sociaux et de santé, l'équilibre de la géographie sociale dans les villes, l'assurance que tous les Canadiens sont représentés dans les institutions publiques et y participent, ainsi que l'étude des problèmes de génération qui touchent les familles diversifiées au fil des années et dans des circonstances changeantes. Selon les projections démographiques de Statistique Canada publiées depuis un certain temps déjà, les minorités visibles formeront environ 20 p. 100 de la population d'ici 2016. Or, l'année 2017 marque le 150^e anniversaire de la confédération du Canada et est donc une date propice pour anticiper les circonstances futures en se basant sur les obstacles sociaux, économiques et politiques que ces groupes et ces personnes s'efforcent de surmonter aujourd'hui. Le Programme du multiculturalisme en association avec Statistique Canada a organisé le *Forum Canada 2017* pour évaluer et analyser le paysage démographique futur du pays et déclencher des discussions dans tous les ministères gouvernementaux sur la façon de mieux nous préparer en vue du Canada de demain. À l'appui de cette conférence, Statistique Canada a fourni un rapport intitulé « *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017* ».

En plus des projections de données fournies par Statistique Canada, le Programme du multiculturalisme a commandé cinq travaux de réflexion tournés vers l'avenir et portant sur les défis particuliers (et possibilités) auxquels le Canada sera confronté au cours des 10 à 15 prochaines années. En partie, ces travaux de réflexion visent à stimuler la discussion sur l'établissement d'un cadre gouvernemental chargé des politiques liées à la diversité et correspondant au paysage démographique futur du Canada.

Dans le présent document, je résume certaines observations clés et recommandations que nos auteurs 2017 proposent dans leurs rapports respectifs traitant (1) des obstacles sur le marché du travail, (2) de l'accès aux services sociaux et de santé, (3) de la géographie sociale des villes, (4) de la représentation des minorités visibles dans les institutions publiques et (5) des problèmes de génération dans les familles diversifiées. Je signale également les points sur lesquels les auteurs sont d'accord et, à partir de ces points communs, je tente de tirer des conclusions provisoires sur les enjeux que présente l'intégration.

¹ Le terme « minorité visible » est défini par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comme étant des « personnes, autres que des Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Cette catégorie comprend les groupes suivants : Noirs, Sud-Asiatiques, Chinois, Coréens, Japonais, Asiatiques du Sud-Est, Philippines, Arabes, Asiatiques occidentaux, Latino-Américains et ressortissants des Îles du Pacifique.

À cet égard, une notion prédominante ressort, à savoir le besoin de comprendre les enjeux des minorités visibles compte tenu de nos responsabilités civiques collectives. Autrement dit, au cours des années à venir, nos gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral seront de plus en plus appelés à expliquer aux Canadiens le type de société que nous espérons créer par la mise en place de politiques étroitement liées ensemble, à savoir l'immigration, le multiculturalisme et la citoyenneté partagée.

OBSERVATIONS CLÉS

Marché du travail

Dans son rapport intitulé « *Minorités visibles en milieu de travail au Canada : Perspective 2017* », Krishna Pendakur nous rappelle la tendance générale en ce qui concerne les minorités visibles sur le marché du travail canadien. Bien que la courbe des salaires des Blancs et des minorités visibles a convergé entre 1970 et 1985, a divergé entre 1985 et 1995, et n'a pas progressé entre 1995 et 2000, la tendance persistante dénote que les minorités visibles réussissent moins bien sur le marché du travail du Canada que leurs homologues blancs du même âge et possédant la même éducation, ce qui signifie que l'écart entre les salaires ne s'est pas dissipé au fil du temps. M. Pendakur nous demande ensuite de prendre en considération cette tendance à l'inégalité sur le marché du travail dans le contexte d'une concentration résidentielle des minorités visibles dans les villes principales du Canada, citant en exemple la banlieue de Richmond à Vancouver où les minorités visibles ne forment plus la minorité puisqu'elles représentent approximativement 60 p. 100 de la population. En ce qui concerne les projections démographiques futures, il se demande précisément si nous avons des raisons de croire que la croissance de la population de minorités visibles dans les villes canadiennes mènera à de meilleurs résultats pour cette même population, au moins dans les marchés urbains en particulier. Ici l'auteur exprime un optimisme prudent en soulignant une légère corrélation certes, mais une corrélation positive entre le nombre de résidents de groupes de minorités visibles dans une ville et les salaires relatifs de cette population. Autrement dit, il est possible que l'écart de revenu rétrécisse entre les minorités visibles et les Blancs dans les villes où la population de minorités visibles est en essor. Cependant, M. Pendakur estime que pour vérifier l'exactitude de cette corrélation, il faut effectuer de nombreuses autres recherches et étudier l'évolution des populations de minorités visibles sur le marché du travail dans les villes au fil du temps.

L'observation possiblement la plus convaincante de l'auteur concerne la situation des minorités visibles d'origine soi-disant multiple sur le marché du travail. Le terme « origines multiples » désigne les personnes membres de minorités visibles qui sont en partie européennes (il faut lire « blanches »). Les recherches ont démontré que les écarts de salaire des minorités visibles d'origine multiple par rapport à ceux des Blancs sont moins grands que ceux des minorités visibles d'une seule origine. Puisque les immigrants de minorités visibles qui arrivent au Canada sont en général d'une seule origine, M. Pendakur fait valoir provisoirement que certains aspects de l'intégration, tout particulièrement les unions exogames entre les Canadiens de groupes de minorités visibles et de minorité non visible/européenne, pourraient être à l'avenir une tendance positive pouvant contribuer un jour ou l'autre à la convergence des écarts de salaire entre les minorités visibles et les Blancs. En présentant cette projection, M. Pendakur cite une recherche sur les unions mixtes qui démontre que la vaste majorité de ces unions se fait entre un membre d'une minorité visible et un membre d'une minorité non visible. Puisqu'il est estimé qu'une grande proportion de la croissance prévue de la population de minorités visibles d'ici à 2017 comprendra des personnes nées au Canada, il est fort probable qu'un grand nombre de ces personnes-là seront les enfants d'unions exogames et seront donc des minorités visibles d'origine multiple. Selon M. Pendakur, si les tendances salariales demeurent stables, ces enfants mixtes devraient tirer des revenus relativement bons sur le marché du travail.

Ceci soulève une autre question sur l'identité ethnique. L'existence croissante d'enfants d'origines multiples alliée à une situation majoritaire des minorités visibles dans les grandes villes et les banlieues clés aboutiront probablement à une situation dans laquelle la pratique d'identifier une personne comme étant une « minorité » sera de plus en plus contestée. Au fur et à mesure que l'interprétation de l'identité ethnique s'élargira, dans un tel contexte, il est probable que les choix d'emplois et les aspirations s'élargissent pour les minorités visibles sur le marché du travail. Tout comme M. Pendakur nous le rappelle, avec comme toile de fond la discrimination historique sur le marché du travail, l'identité ethnique peut influencer sur les préférences et les contraintes qu'affrontent les gens. En ce qui concerne l'identité ethnique et les choix sur le marché du travail, l'auteur estime que notre capacité d'améliorer la situation des Canadiens de minorités visibles sur le marché du

travail dans les années à venir dépend, tout au moins en partie, de notre capacité de créer une société au sein de laquelle les différences dans les préférences et aspirations du marché du travail sont tolérées, mais les différences dans le traitement ne le sont pas.

Services sociaux et de santé

Les auteures Jacqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley ont rédigé un rapport intitulé « *Services sociaux et de santé pour la population multiculturelle du Canada : Les enjeux de l'équité* ». Les auteures présentent leurs observations en plusieurs éléments axés sur des dimensions précises de l'inégalité, notamment les facteurs homme, femme, revenu, niveau d'études, emploi et réseau de soutien social. La prémisse de cette approche est que les facteurs qui influent sur la santé ont une origine sociale plutôt que biomédicale et que les problèmes émergeant de la mise en place d'un modèle de santé biomédical classique nous obligent à agir si nous gardons pour objectif l'équité en matière de santé pour les Canadiens d'origines ethniques de plus en plus diversifiées.

Le facteur social le plus significatif qui influe négativement sur presque tous les déterminants de la santé est la pauvreté. À cet égard, les auteures soulignent que les minorités ethnoraciales, qu'elles soient nées au Canada ou à l'étranger, font face à de plus grandes difficultés économiques, travaillent de plus longues heures dans des emplois moins bien payés et souvent dans des conditions qui nuisent à leur santé, soit à cause du stress ou d'autres influences environnementales. Ces problèmes s'aggravent pour les nouveaux arrivants qui ne sont pas admissibles aux programmes gouvernementaux de la sécurité du revenu. En outre, bon nombre d'immigrants non européens d'âge actif et possédant un niveau d'études postsecondaires supérieures ont souvent de la difficulté à entrer sur le marché du travail canadien dans des postes correspondant à leurs qualifications et expérience.

Étant donné que nos croyances et pratiques culturelles façonnent notre compréhension de la maladie et nos réactions face aux préoccupations de santé, il y a un écart potentiel entre le type de services offerts et le type de services dont ont besoin les communautés de cultures diverses qui se confrontent à ce qu'on pourrait appeler l'approche culturellement monolithique de la plupart des professionnels en Amérique du Nord. Étant donné que les rôles assumés par l'homme et la femme sont influencés par la culture, ce sont souvent les femmes qui suivent les méthodes de soins de santé les plus traditionnelles dans la mesure du possible. Fortes de ces constatations, Oxman-Martinez et Hanley sont d'avis que lorsque des pratiques sont adaptables aux autres approches culturelles de soins de santé, un système plus complémentaire peut se développer. D'un autre côté, si les approches sont incompatibles, les effets bénéfiques sont alors annulés, un conflit survient entre les prestataires de service et les individus/familles, et de la souffrance peut s'ensuivre.

Étant donné que presque 20 p. 100 des Canadiens sont nés à l'étranger, le processus de migration est maintenant perçu comme ayant une incidence considérable sur la santé. Les facteurs de fatigue, de stress et de dépression peuvent nuire à la santé et pour bon nombre de réfugiés, les circonstances vécues avant leur migration peuvent entraîner des traumatismes graves aussi bien physiques que psychologiques. Dans le cas de migrants ayant des problèmes de santé latents, le cheminement migratoire peut parfois engendrer la maladie. Les éléments qui interviennent après la migration, tels que les ressources pour s'établir, les réseaux de soutien social, les niveaux d'acculturation et la connaissance de la langue, peuvent également influencer sur la santé.

Quant aux services sociaux, de nombreux obstacles persistent pour les minorités ethnoculturelles du Canada. En effet, à cause d'attitudes culturelles et d'un manque de familiarité avec le système de santé canadien, les immigrants souffrant de problèmes de santé mentale et émotionnelle ont tendance à moins utiliser les services mis à leur disposition. De plus, dans le cas des immigrants, le manque de connaissance de la langue anglaise ou française est parfois un obstacle à l'accès aux services de santé. D'ailleurs, les conséquences de la discordance dans la langue entre le patient et le prestataire de service ont été prouvées. Dans d'autres cas, les obstacles financiers demeurent problématiques à cause du manque d'assurance pour soins dentaires, soins de la vue, médicaments, etc. Les études démontrent également que peu d'immigrants souscrivent des assurances privées pour soins de santé pendant qu'ils attendent d'être couverts par le régime public d'assurance-santé.

À la perspective de l'année 2017, Jaqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley sont d'avis qu'en général il y aura tout simplement un plus grand nombre de gens qui utiliseront le système de soins de santé sans nécessairement partager toutes les caractéristiques culturelles dominantes. Les auteures font mention spéciale du besoin croissant de compétence culturelle, de sensibilisation au traitement différent réservé aux hommes et aux femmes et d'antiracisme au sein du système public. Les soins dispensés aux personnes âgées de groupes de minorités visibles seront également un sujet de préoccupation dans les années à venir et ce, malgré la prévision d'un profil jeune pour les communautés de minorités visibles et d'immigrants en 2017.

Villes

Daniel Hiebert souligne plusieurs tendances clés concernant les minorités visibles à Montréal, Toronto et Vancouver dans son rapport intitulé : La migration et la transformation démographique des villes canadiennes : *La géographie sociale des principaux centres métropolitains du Canada en 2017*. M. Hiebert décrit un changement dramatique dans la façon dont les immigrants choisissent de s'établir au Canada par rapport à la situation il y a un demi-siècle lorsque les immigrants européens prenaient des emplois de col bleu en majeure partie et s'établissaient dans des « quartiers d'immigrants » dans les centres-villes — une situation très différente de l'établissement actuel des minorités visibles dans les banlieues, souvent à la périphérie des régions métropolitaines, tout particulièrement à Vancouver où un grand nombre d'immigrants parlant le Punjabi se sont installés et dans la région de Toronto où se trouve une cohorte de nouveaux Canadiens-Chinois.

Faisant référence aux toutes dernières expansions socioéconomiques et démographiques de Montréal, Toronto et Vancouver, M. Hiebert se demande s'il fallait qualifier cette situation, en quelque sorte, de mélange culturel entre les groupes « d'accueil » et les « nouveaux arrivants » (Européens et minorités visibles) ou bien s'il fallait qualifier cette tendance comme une nouvelle formation d'enclaves. Si des groupes de minorités visibles forment des enclaves, l'étendue de leur marginalité économique devient un problème potentiel, car la concentration résidentielle et la marginalisation peuvent aboutir à la ségrégation dans des ghettos. Ainsi, M. Hiebert se demande si ces tendances émergentes de géographie sociale dans les principales villes du Canada sont problématiques. Il incorpore à cette question la récente adoption de la politique de « régionalisation » qui cherche à répartir les immigrants dans les centres urbains en dehors de Montréal, Toronto et Vancouver.

En formulant une réponse, l'auteur cite les mêmes études sur les écarts de salaire des minorités visibles nées au Canada auxquelles M. Pendakur fait allusion dans son rapport sur le marché du travail. Mais M. Hiebert mentionne également des chiffres pour les immigrants de groupes de minorités visibles et, en citant l'étude effectuée en 2003 par le Conseil canadien du développement social, *La pauvreté par code postal*, il observe une augmentation dramatique de la pauvreté entre 1981 et 2001 dans les quartiers de la région du grand Toronto où les immigrants et les minorités visibles s'établissent. Ceci le mène à penser que si l'année 2017 se révèle un simple prolongement de la courbe de 1981 à 2001, soit un accroissement de la pauvreté parmi les nouveaux arrivants et les membres des minorités visibles, les centres métropolitains du Canada seront des lieux de vulnérabilité et de polarisation sans cesse croissante. Cependant, l'auteur estime qu'il n'existe aucun lien de cause à effet entre les formes concentrées d'établissement des immigrants et la marginalisation socioéconomique. L'observation principale de M. Hiebert est donc que la marginalisation socioéconomique ne résulte pas de la formation d'enclaves, mais résulte des obstacles présents sur le marché du travail, c'est-à-dire l'acquisition linguistique, le logement et la création d'un réseau de soutien social plus étendu.

Ayant établi cette position générale, M. Hiebert va plus loin et observe avec grande conviction qu'une solution géographique, notamment l'envoi des immigrants vers des centres urbains en dehors des trois villes principales, ne convient pas et ne s'attaque pas au problème de marginalisation. M. Hiebert estime que la carte géographique des minorités visibles en 2017 dans les villes canadiennes se présentera comme jamais auparavant, car environ la moitié de la population métropolitaine et plus de 80 p. 100 de certaines zones suburbaines seront constituées de personnes non européennes. Pour s'assurer d'être en mesure de fournir un bien meilleur avenir aux minorités visibles, nous devons mettre en place des politiques et des initiatives qui font une différence positive au sein des communautés où les gens choisissent naturellement de s'installer, que ces communautés soient urbaines ou suburbaines.

Institutions publiques

Dans son rapport intitulé *Institutions publiques et changement institutionnel : La diversification du gouvernement du Canada*, Andrew Cardozo s'interroge sur la représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale et fait des observations pertinentes sur les stratégies adoptées pour mettre en place des politiques sur la diversité dans les ministères, les programmes et les organismes gouvernementaux. M. Cardozo fait l'observation principale suivante : bien que les grandes villes du Canada aient considérablement changé en ce qui a trait à la diversité, la fonction publique fédérale demeure essentiellement de race blanche, tout particulièrement dans les instances supérieures. D'ailleurs, M. Cardozo fait remarquer que la représentation des minorités visibles dans le secteur privé, notamment le secteur bancaire et le secteur des communications, est beaucoup plus élevé, soit 18,4 p. 100 et 11,6 p. 100 respectivement, que dans la fonction publique dont la représentation n'était que de 7,8 p. 100 en 2003 et 2004. En outre, selon les derniers chiffres, le taux de recrutement externe semble être de 1 sur 10 dans le cas des minorités visibles parmi le personnel nouvellement recruté dans la fonction publique; pourtant un rapport spécial datant de l'année 2000 et intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale* avait recommandé un taux de recrutement de 1 sur 5. Toutefois, M. Cardozo place ce lent processus dans un contexte historique expliquant que pour atteindre des niveaux convenables, il faut attendre un certain temps; il nous rappelle par ailleurs que le processus d'inclusion des femmes et des francophones dans la fonction publique fédérale vers la fin des années soixante s'était fait graduellement.

Au-delà des statistiques, l'auteur invoque un argument qualitatif pour encourager l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Il estime que le recrutement fondé sur le principe du mérite peut s'avérer problématique lorsque ce principe est interprété étroitement en fonction des qualités personnelles. Ainsi, l'auteur suggère que le mérite est souvent utilisé comme moyen de recruter selon des compétences qui correspondent à la race dominante, l'ethnicité et la classe sociale. Cette position semble raisonnable dans le principe, mais l'argument de M. Cardozo manque de solidité lorsqu'il redéfinit le mérite comme étant la capacité de comprendre l'ensemble de la population et lorsqu'il associe cette capacité aux goûts culturels et sociaux. Autrement dit, insister pour que la fonction publique soit une représentation du profil démographique du pays est une chose, suggérer que les préférences culturelles et sociales déterminent la capacité de chacun de comprendre les points de vue de l'ensemble de la population en est une autre, sans parler de l'examen minutieux de ces préférences qui devrait être inclus dans le processus d'amélioration de l'équité en matière d'emploi. Il est évident que dans le cas de certaines descriptions d'emploi la compréhension des divers points de vue du public, c'est-à-dire de groupes précis de citoyens, serait une condition préalable, mais la généralisation de cette exigence parmi tous les fonctionnaires ne serait pas raisonnable et manquerait de cohérence comme condition d'embauche.

Néanmoins, Andrew Cardozo donne à réfléchir et fait observer que dans le domaine des langues officielles et autochtones de grands pas ont été faits par divers ministères fédéraux. L'auteur compare également la façon dont la politique sur les langues officielles est mise en œuvre aux possibilités d'application de la politique du multiculturalisme dans tout le gouvernement. Bien que les deux politiques concernent tous les ministères fédéraux, la politique sur les langues officielles exige une mise en place uniforme quant à l'augmentation du nombre de personnes qui travaillent dans les deux langues officielles, alors que la *Loi sur le multiculturalisme canadien* enjoint chaque institution fédérale à mettre en œuvre le multiculturalisme d'une manière différente, en fonction de leur propre mandat.

Il convient de noter que dans le cadre de la mise en œuvre du multiculturalisme, le rapport annuel du Programme du multiculturalisme, soumis à la discussion à la Chambre des communes, énumère les réalisations de plusieurs ministères et organismes gouvernementaux sans inclure d'objectifs, de calendriers ou d'autres paramètres que les institutions devraient respecter dans le domaine du multiculturalisme. Ici, M. Cardozo estime que le rapport annuel est des plus précieux, il le décrit même comme étant « l'un des secrets les mieux gardés d'Ottawa », mais il concède que, jusqu'à un certain point, la faiblesse de ce rapport, c'est-à-dire son manque d'influence sur les institutions fédérales, est un sujet d'inquiétude. Il nous semble donc raisonnable de pousser cette inquiétude plus loin et de suggérer qu'étant donné l'idée que ce rapport est encore un « secret », la pertinence du multiculturalisme en tant qu'idéologie prédominante dans tout le gouvernement est remise en question. Ceci pourrait signifier que la conception de multiculturalisme dans l'esprit du gouvernement devrait être repensée et que les domaines précis de l'influence politique sur le multiculturalisme devraient être réorganisés afin de mettre les enjeux des minorités visibles à l'avant-plan du programme national en vue de l'année 2017.

Difficultés générationnelles

Le thème central du rapport de Barbara Mitchell intitulé *La population des minorités visibles en essor au Canada : Les défis générationnels, les possibilités et l'examen des politiques fédérales* fait valoir que l'étude des difficultés générationnelles qui touchent les minorités visibles devrait se pencher sur le parcours d'une vie. Le parcours d'une vie permet de jeter un regard sur les difficultés de transition de la famille étudiée, sur son trajet et sur les changements survenus dans ses ressources au fil des années. Bien qu'un grand éventail de perspectives entoure le parcours d'une vie, M^{me} Mitchell met l'accent sur la diversité des accès aux ressources (p. ex. ressources économiques et sociales) pendant les périodes de transition ainsi que les répercussions de ces changements sur les autres membres de la famille, tout particulièrement du point de vue intergénérationnel.

En ce qui concerne les relations générationnelles dans la famille, l'auteure observe que les familles nées à l'étranger sont susceptibles de faire face à de plus grands conflits de génération lorsque les normes et valeurs traditionnelles s'entrechoquent sous l'influence de la culture « canadienne » de la plus jeune génération. De tels conflits peuvent avoir des répercussions sur les obligations filiales, le rôle au sein de la famille et le respect des anciens. La pauvreté peut avoir des conséquences sur le transfert intergénérationnel du capital, comme le démontre le taux élevé de pauvreté infantine (49 p. 100) chez les nouveaux immigrants, une vulnérabilité tout particulièrement évidente chez les enfants dont les origines ethniques sont arabes, noires/antillaises, latino-américaines, centro-américaines, sud-américaines, espagnoles (personnes nées dans les Amériques), vietnamiennes et asiatiques de l'Ouest. Les femmes et les personnes âgées peuvent aussi être vulnérables à cause du rôle qu'elles occupent dans la famille et de leur inadmissibilité à la retraite respectivement.

Les échanges de soutien affectifs et instrumentaux sont plus intensifs lorsque les membres de la famille vivent sous le même toit; or dans le cas des familles de groupes de minorités visibles, ceci peut parfois mener à des conditions d'encombrement et d'insalubrité dans des logements où trois générations habitent. La mauvaise santé des membres plus âgés de la famille peut créer une certaine dépendance sur les membres plus jeunes de la famille qui sont chargés de dispenser les soins. Par conséquent, la pression que ceci exerce peut mener à la violence envers les personnes âgées. En ce qui concerne le bien-être, les jeunes immigrants sont deux fois plus susceptibles de souffrir de dépression, ce qui pourrait résulter de la discrimination dont ils font l'objet dans la société en général et de la violence à la maison.

En ce qui concerne les obstacles de plus grande envergure, M^{me} Mitchell mentionne les problèmes d'intégration économique, notamment le problème bien connu de la reconnaissance des compétences, la discrimination en milieu de travail, le manque d'expérience professionnelle au Canada, une insuffisance des connaissances linguistiques et l'absence d'un réseau social pouvant aider à trouver du travail. Parmi les autres facteurs relatifs au milieu, il faut inclure la difficulté d'obtenir un service de garderie à prix abordable et la difficulté d'intégration des enfants et des jeunes dans le système scolaire. Les réseaux de famille et d'amis peuvent procurer aux familles de groupes de minorités visibles une foule de ressources (p. ex. ressources culturelles, informatives et de soutien), mais ils peuvent également mener les jeunes à appartenir à des bandes, voire les mener à la violence due aux drogues. Les quartiers ethniques aident à garder l'identité ethnique, mais ils peuvent aussi empêcher l'acquisition des connaissances linguistiques et de l'éducation si indispensables pour entrer sur le marché du travail. En dernier lieu, les familles de groupes de minorités visibles ignorent souvent les services mis à leur disposition ou hésitent à utiliser ces services à cause de normes différentes prévalant dans leur vie privée ou à cause de l'obstacle linguistique. Puisque que tous ces éléments influent sur le parcours de vie des familles, M^{me} Mitchell entrevoit un défi considérable pour nous tous, si nous voulons améliorer les conditions et l'avenir des minorités visibles d'ici 2017.

RECOMMANDATIONS DE PRINCIPE

Barbara Mitchell fait plusieurs recommandations de principe au sujet des difficultés générationnelles émergentes que confrontent les minorités visibles au Canada. En ce qui concerne la politique d'immigration, M^{me} Mitchell suggère de réduire les délais de traitement des demandes d'immigration afin d'éviter de nuire potentiellement à l'unification et à l'établissement des familles; elle conseille au gouvernement d'investir davantage dans la mise en place de programmes favorisant l'adaptation et l'intégration dans la société canadienne. En ce qui a trait à la garde et à l'éducation des enfants, elle signale particulièrement le besoin de mettre en place des programmes de garderie et de jardins d'enfant ciblés et qui

tiennent compte des différences culturelles. Mitchell préconise l'expansion des modules de formation à l'intention des professeurs à l'appui de la compréhension des relations ethnoculturelles.

En ce qui concerne le revenu et l'emploi, M^{me} Mitchell réitère la nécessité de mettre à l'avant-plan la reconnaissance des compétences; elle insiste également sur la nécessité de mettre en œuvre des programmes de sensibilisation du public au problème de discrimination ethnoculturelle dans les relations employeur-employé. Mitchell fournit d'autres recommandations au sujet de politiques qui traitent de l'accès aux services sociaux, mais sa recommandation finale est probablement la plus importante en ce qui a trait au rôle que le gouvernement fédéral devrait jouer. Ici, Mitchell nous rappelle qu'un obstacle majeur à la mise en place d'une politique convaincante et efficace est l'absence d'intégration dans les divers ministères et portefeuilles. Elle estime qu'une plus grande collaboration intersectorielle réduirait les effets négatifs imprévus des programmes sur les familles de groupes de minorités visibles. En outre, une coopération et une collaboration accrues parmi les ministères, y compris le soutien à la recherche sur les enjeux des minorités visibles, permettraient de simplifier les programmes et de les rendre ainsi plus efficaces.

Andrew Cardozo explique plusieurs points sur la question des ressources humaines, sur l'utilisation des connaissances et de l'expérience des minorités visibles ainsi que sur la signification de la diversité ethnoculturelle dans les nouveaux programmes urbains du gouvernement. En ce qui concerne les ressources humaines, l'auteur nous rappelle que l'équité en matière d'emploi est un grand problème dans certains domaines professionnels tels que la médecine et l'ingénierie. Alors que la plupart des régions du Canada ont une pénurie de médecins et de personnel médical, les experts en la matière estiment que dans tout le Canada, il existe quelque 10 000 professionnels de la médecine dont les compétences étrangères ne sont pas reconnues par les organismes de réglementation professionnelle provinciaux. Selon toute vraisemblance ce chiffre est encore plus élevé dans le domaine de l'ingénierie.

En faisant précisément référence aux institutions traitant de politique internationale, telles que les Affaires étrangères, le Commerce international, l'Agence canadienne de développement international (ACDI), la Défense nationale et Citoyenneté et Immigration, l'auteur souligne qu'il y a une abondance de savoirs non exploités parmi les minorités visibles dans les domaines des langues internationales, des coutumes, des habitudes de consommation et des considérations diplomatiques. En faisant usage de la diversité et des connaissances du monde qui existent déjà au Canada, les relations commerciales et diplomatiques en seraient améliorées et les missions de paix et d'aide internationale en seraient facilitées. En dernier lieu, M. Cardozo met l'accent sur le rôle prépondérant que les diverses populations urbaines devraient jouer dans les programmes urbains du gouvernement; il fait ressortir ce point au début de son rapport lorsqu'il compare la population des groupes de minorités visibles de Markham en Ontario (55 p. 100) avec le nombre de conseillers de groupes de minorités visibles siégeant au conseil municipal de la ville de Markham (zéro). Dans ce contexte, les politiques d'équité en matière d'emploi doivent être perçues à la fois comme moyen de partager le pouvoir au sein de la communauté et comme moyen de représenter la communauté.

Daniel Hiebert insiste sur le fait que le but politique le plus important en ce qui concerne l'avenir de la diversité dans les grandes villes du Canada est l'objectif économique d'améliorer les revenus des familles et personnes de groupes de minorités visibles. Ceci n'englobe pas seulement la reconnaissance des compétences, mais aussi les stratégies qui visent à réduire la discrimination pendant tout le cycle de l'emploi. Vient ensuite la question d'apprentissage de la langue, puis le besoin de fournir des logements à prix abordable. La connaissance de l'anglais et du français est indispensable à l'intégration et à la prospérité des Canadiens de groupes de minorités visibles. Le logement est également une question cruciale. M. Hiebert fait remarquer qu'à Toronto uniquement il y aurait environ 70 000 familles inscrites sur la liste d'attente des logements sociaux et que la durée moyenne d'attente est de sept ans. Cette réalité alliée aux tendances à la hausse du prix du logement et des loyers signifie que les familles de groupes de minorités visibles continuent de remédier à ce problème en ajoutant encore plus de personnes dans chaque unité d'habitation afin de se regrouper et d'augmenter ainsi leurs revenus. Cette situation, connue sous le terme « logement surpeuplé », pourrait être redressée si des logements sociaux étaient construits; d'ailleurs, M. Hiebert estime que ce problème devrait être au centre de l'initiative urbaine du gouvernement.

Pour ce qui est des recommandations générales, l'auteur cite le besoin d'améliorer les réseaux sociaux au-delà des liens qui existent entre les personnes au sein de leur cercle familial et d'amis intimes. Bien qu'il affirme que de tels liens intimes, soi-disant « solides », devraient être resserrés à chaque occasion qui se présente, il souligne le besoin d'étendre les liens plus faibles ou les relations qui pourraient être formées par voies de connaissances ou amitiés, soit au travail, à l'école, dans le quartier ou dans un milieu social. Puisque les réseaux de liens faibles sont plus vastes en ce qui a trait à la participation ethnoculturelle, l'occasion existe d'en apprendre plus sur le monde entier par l'entremise de ces associations. Par ailleurs, l'information disponible et le gain de nouvelles possibilités grâce à de telles relations peuvent se révéler vitaux pour les minorités visibles. Dans ce contexte, M. Hiebert estime également que les membres de cette soi-disant société d'accueil devraient participer plus activement à l'établissement de relations faibles. M. Hiebert apparente ceci à la responsabilité d'accueillir les nouveaux arrivants, mais il invoque aussi le besoin de développer un nouvel idéal de citoyenneté urbaine qui favoriserait des niveaux de civilité et de convivialité élevés parmi les gens en général.

Jacqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley affirment que les règles générales de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* ainsi que la *Loi canadienne sur la santé* sont les pierres angulaires du cadre fédéral officiel qui façonne la préservation et la protection de la santé ainsi que l'accès aux services de santé pour les communautés diversifiées du Canada. Les auteures estiment donc qu'il y a nécessité d'examiner en profondeur les politiques fédérales afin de déterminer à la fois leur étendue et leur efficacité dans les communautés diversifiées. Toutefois, les auteures reconnaissent aussi que les provinces et les municipalités sont chargées de beaucoup des services essentiels à l'équité en matière de santé pour une population diversifiée, y compris la prestation de services de santé, les normes du travail et du logement, les services d'établissement des immigrants (dans certains cas), etc.

Jetant un regard sur l'avenir, Jacqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley suggèrent que la population de plus en plus diversifiée au Canada est une réalité et qu'elle ne fait qu'accentuer bon nombre des questions clés qui tournent autour du multiculturalisme et de la politique en matière de santé depuis déjà de nombreuses années. Bien qu'en général les prestataires de services sociaux et de santé semblent s'intéresser à la façon de mieux servir la population d'immigrants et de minorités ethnoraciales, la façon de procéder devient moins claire. Parmi les nombreuses questions sans réponse, il faut noter celles-ci : les services sociaux et de santé fondés sur la culture, qu'ils soient privés ou publics, devraient-ils être considérés comme un droit ou un privilège au Canada?; comment pouvons-nous satisfaire aux besoins de chaque spécificité culturelle et le désirons-nous vraiment?; en supposant que nous voudrions maintenir des normes de qualité et de sécurité, comment pourrions-nous évaluer les services sociaux et de santé qui existeraient en dehors des paradigmes occidentaux?

Krishna Pendakur ne propose aucune recommandation précise ni détaillée, mais en se penchant sur les possibilités d'intégration à l'avenir, jusqu'à un certain point, il donne une perspective plus large des objectifs de la société canadienne. Il formule sa discussion en tenant compte de la probabilité de l'intégration d'une part, et de la formation d'enclaves d'autre part, ce qu'il qualifie poliment de ségrégation. Pour ce qui est de projeter les circonstances jusqu'en 2017, M. Pendakur admet que si les tendances continuent dans certains milieux urbains, faisant référence à la formation d'enclaves, une ségrégation parallèle des groupes sociaux et des milieux de travail se formera sur le même modèle; nous obtiendrons alors une société peu intégrée du côté ethnique. Il remarque, en second lieu, que les préférences d'emplacement résidentiel ne sont pas les mêmes pour les immigrants de groupes de minorités visibles que pour les minorités visibles nées au Canada. Par exemple, une forte ségrégation résidentielle est évidente parmi les immigrants à Vancouver, mais les mêmes tendances n'existent pas parmi les minorités visibles nées au Canada. Ceci amène l'auteur à espérer que la prochaine génération de minorités visibles choisira une vie, des quartiers résidentiels et des lieux de travail intégrés plutôt qu'isolés.

Tout en essayant d'user d'optimisme prudent, M. Pendakur recommande de promouvoir l'intégration en mettant l'accent sur les avantages qu'elle apporte à la société en général et sur les inconvénients que de plus grands degrés de ségrégation représentent. Il fait valoir tout particulièrement que les sociétés d'immigrants peuvent se servir de l'information, du talent et de l'expérience provenant de divers milieux pour créer de nouvelles possibilités économiques et sociales. Il estime que la meilleure preuve à l'appui de cette affirmation existe déjà dans nos choix de consommation à Toronto ou à Vancouver, que ce soit dans l'alimentation, les restaurants, les arts ou la musique.

POINTS COMMUNS ET CONCLUSIONS

Dans sa conclusion principale et malgré son optimisme, M. Pendakur estime qu'il n'est pas possible d'établir une certitude quant aux prévisions de l'année 2017 et quant à l'espoir d'une société plus intégrée. Selon lui, l'optimisme pourrait résulter du processus d'intégration par le mariage et la scolarisation ainsi que de la situation sur le marché du travail qui semble bien meilleure pour les minorités visibles dont le nombre et la proportion est en augmentation, mais ces observations sont au mieux provisoires. Cependant, tous les auteurs s'entendent pour dire que l'intégration économique des minorités visibles est la question prioritaire. Daniel Hiebert place la marginalisation socioéconomique au sommet de la liste des obstacles qu'affrontent les minorités visibles en ce qui concerne l'intégration dans les grandes villes du Canada. Jaqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley citent la pauvreté comme ayant un effet négatif prépondérant sur les déterminants de la santé des minorités visibles. Barbara Mitchell trace l'origine de bien des aspects du conflit intergénérationnel dans les familles de groupes de minorités visibles à la situation économique de ces dernières, qu'il s'agisse du logement surpeuplé, de la pauvreté infantine ou de la violence à l'égard des aînés. Elle en conclut que les politiques, les programmes et les services devraient cibler les familles de groupes de minorités visibles, tout particulièrement lorsque celles-ci manquent de ressources péuniaires, sociales et économiques à des moments cruciaux dans leur vie.

Un autre point commun, évident peut-être étant donné le contexte des prévisions démographiques en vue du *Forum Canada 2017*, soulève la question suivante : « Qu'arrivera-t-il si les choses ne changent pas? ». Plusieurs auteurs ont pris cette probabilité en considération dans leurs remarques de clôture, mais c'est surtout Andrew Cardozo qui en a le plus tenu compte. En effet, M. Cardozo se demande ce qui se passera si rien ne change véritablement dans la représentation des minorités visibles dans les institutions publiques. Ce faisant, il propose tout un éventail de résultats possibles allant du scénario d'harmonie relative où « tout le monde s'en fiche » jusqu'à une situation potentielle d'agitation et de révolte politique de grande envergure parmi les minorités ethniques. M. Cardozo conclut que la meilleure solution est de favoriser un programme proactif surtout dans le cadre de l'équité en matière d'emploi et de développer une approche gouvernementale plus globale à l'égard de la question des minorités visibles.

D'ailleurs, ce dernier point formulé par M. Cardozo nous conduit à ce qui pourrait être considéré comme le point commun ou la conclusion la plus répandue parmi les auteurs de 2017, à savoir le besoin pour les gouvernements d'instituer une politique « d'intégration » plus intégrée. Jaqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley sont d'avis que dans la mesure où les disparités en santé proviennent d'habitudes structurelles d'exclusion ou de discrimination dans les services de santé, elles ne peuvent être résolues que par une politique intégrée qui vise les aspects multiples et concourants de l'inégalité socioéconomique, de l'inégalité hommes-femmes et de l'inégalité ethnique. Une observation similaire pourrait être faite au sujet de chaque domaine stratégique que les auteurs ont abordé. Autrement dit, il n'est pas facile de compartimenter les enjeux concernant notre population minoritaire visible dans des secteurs de compétence propres à des ministères ou à des programmes gouvernementaux individuels et séparés. Non seulement ces enjeux défient ces catégories artificielles, mais ils exigent une nouvelle réaction mieux intégrée du gouvernement.

Finalement, dans le but d'examiner les enjeux de la minorité visible au-delà des cloisonnements politiques dans lesquels nous fonctionnons quotidiennement, il est vital de commencer à considérer les obstacles que confrontent les minorités visibles comme étant des obstacles à la citoyenneté, non pas une citoyenneté de forme, mais une citoyenneté de substance. On entend souvent dire que l'intégration relève de la volonté des deux parties à assumer leurs responsabilités à titre de nouvel arrivant et à titre de société soi-disant d'accueil, mais les défis des minorités visibles ne sont pas isolés dans le contexte de l'immigration. Par conséquent il est logique de parler de citoyenneté bilatérale. En y adhérant, nous aurons de meilleures chances de faire sortir du courant ethnique secondaire l'idéologie typiquement canadienne du multiculturalisme et d'intégrer celle-ci au courant dominant du gouvernement et de la société en général. Ainsi, la prise de conscience que le multiculturalisme signifie également un état de citoyenneté bilatérale demeure notre plus grand défi en vue de l'année 2017.

LES MINORITÉS VISIBLES DANS LES LIEUX DE TRAVAIL DU CANADA UNE PERSPECTIVE DES PRÉVISIONS POUR 2017

Krishna Pendakur

Department of Economics, Simon Fraser University

INTRODUCTION

La population de minorités visibles du Canada a augmenté rapidement depuis les années 1960. Auparavant, le nombre d'immigrants en provenance de l'extérieur de l'Europe, des États-Unis et de l'Australie était fortement restreint. En 1961, on a supprimé les barrières régionales, ce qui a permis d'accueillir un nombre considérable d'immigrants en provenance de l'Asie et de l'Afrique. Il y a quarante ans, seulement 2 p. 100 de la population (environ 300 000 personnes) pouvait être classée comme une minorité visible. Vingt ans plus tard, en 1981, on comptait environ 1,1 million de minorités visibles vivant au Canada. Deux décennies plus tard, par une combinaison d'immigration, de naissances et de mariage, le recensement de 2001 dénombrait quatre millions de personnes de minorités visibles.

Les quarante dernières années ont également été témoins d'une orientation massive vers l'urbanisation et l'évolution technologique rapide. Qui plus est, les quinze dernières années ont vu une stagnation des revenus et une polarisation socioéconomique croissante (Myles, Morrissette et Picot 1994; voir également Hawkins 1988; Myles et Satzewich 1990; Pendakur 2000). Le Canada est maintenant un des pays les plus diversifiés dans le monde sur le plan ethnique. Par conséquent, les gens sont confrontés à une diversité plus grande que jamais à un moment où les générations futures s'attendent, pour la première fois depuis les années 1930, à un avenir moins riche que celui de leurs parents (Beaudry et Green 1997). Donc, une population de plus en plus diversifiée et de plus en plus nombreuse se partage — ou se dispute — des ressources dont le volume risque de ne pouvoir être maintenu.

Ces transformations présentent à la fois des défis et des possibilités. Elles soulèvent des défis parce que dans une démocratie libérale comme le Canada, l'État a la responsabilité de cerner et de supprimer les barrières susceptibles de créer des structures de possibilités différentielles entre les groupes. Elles soulèvent des possibilités parce que les changements à la composition sociale, démographique et ethnique de la population peuvent s'accompagner de nouvelles façons de faire, de penser et d'être qui pourraient éventuellement profiter à la société canadienne. La présente communication a pour but d'étudier les possibilités d'avenir de notre marché du travail diversifié sur le plan ethnique face à ces changements.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 définit les minorités visibles comme des « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Cette définition plutôt maladroite a été créée pour tenir compte des personnes « de couleur » et exclure les Autochtones (qui constituent leur propre groupe visé par l'équité en matière d'emploi) à des fins de politique. La catégorie des minorités visibles se compose de groupes très hétérogènes ayant des antécédents de migration et sociaux assez distincts; les minorités visibles comprennent les personnes nées au Canada et les immigrants, d'une origine unique ou d'origines multiples. On y retrouve des groupes diversifiés comme les Noirs des Caraïbes qui sont arrivés dans les années 1970, les descendants des migrants japonais du 19^e siècle et les personnes d'origine mixte dont l'ascendance provient en partie des migrations de Chinois à la fin des 19^e et 20^e siècles. Quatre facteurs viennent faciliter la discussion sur la performance du marché du travail et sur les perspectives de ces groupes très diversifiés : (1) il existe plusieurs groupes ethniques distincts très vastes au sein de la population de minorités visibles, notamment les Chinois, les Asiatiques du Sud et les Noirs (comprenant principalement les Noirs des Caraïbes, africains et canadiens); (2) plusieurs tendances communes dans les résultats sur le marché du travail sont partagées par la majorité des groupes des minorités visibles, surtout de piètres résultats par rapport aux travailleurs blancs; (3) l'hétérogénéité de la population de minorités visibles est beaucoup plus petite au sein de villes particulières par comparaison avec le Canada dans son ensemble; (4) Statistique Canada a déployé de gros efforts de dénombrement et de prévision pour ces populations.

En 2001, environ un huitième de la population du Canada se composait de minorités visibles. Cette proportion atteindra environ un cinquième en 2017 parce que, d'une part, les minorités visibles comprennent une part disproportionnée d'immigrants et, d'autre part, un nombre disproportionné de minorités visibles sont en âge d'éduquer des enfants. La population de minorités visibles du Canada est principalement urbaine et dominée par quelques groupes importants. Environ les trois quarts des minorités visibles vivent dans les trois plus grandes villes du Canada, à savoir Montréal, Toronto et Vancouver. En 2017, la moitié de la population de minorités visibles se composera de deux groupes ethniques : les Asiatiques du Sud et les Chinois — chaque groupe comptant environ deux millions de personnes (Statistique Canada 2005).

QU'ENTEND-ON PAR MINORITÉS VISIBLES?

Malgré ses origines communautaires (cf. Pendakur 2000), le terme minorité visible est quelque peu controversé. Nous employons le mot « minorité » pour dénoter le caractère peu nombreux de la population ou la faiblesse dans les rapports de pouvoir et nous employons le mot « visible » pour dénoter la différence dans le ton de la peau. Ces deux éléments sont assez trompeurs, et le deviennent de plus en plus au fil du temps.

La visibilité des personnes non d'origine européenne est évidemment une construction sociale. Il y a cinquante ans, la personne moyenne avait l'œil exercé à détecter les plus infimes différences dans l'ascendance dans les différentes parties des îles Britanniques; le recensement de 1951 comportait des codes pour les Anglais, les Irlandais, les Écossais, les Gallois, les Cornouaillais et ainsi de suite. Jusqu'en 1981, l'« Asie » était une catégorie du lieu de naissance dans les microdonnées de recensement à grande diffusion, à côté de la « Belgique et du Luxembourg » par exemple. Donc, notre idée de ce qui constitue une différence dans l'origine, qui est nécessaire pour la « visibilité », évolue au fil du temps. Au fur et à mesure que la diversité de la société canadienne s'accroît, nous pouvons espérer que notre sens de la « différence » diminuera et que la visibilité des minorités ethniques disparaîtra.

Les programmes d'équité en matière d'emploi ont opérationnalisé le terme « minorité visible » d'après l'idée de l'appartenance à la race blanche de la majorité. Or, l'augmentation rapide du nombre de personnes qui déclarent avoir plus d'une origine ethnique fait en sorte qu'il est de plus en plus difficile de classer les particuliers comme des minorités visibles. Si la mère d'une personne est d'origine européenne et son père est d'origine asiatique, cette personne est-elle alors une minorité visible? Selon la définition statistique donnée ci-dessus, cette personne est effectivement une minorité visible. Cependant, dans la mesure où le mélange génétique camoufle les démarcations entre les groupes ethniques et estompe les variations dans le ton de la peau, les personnes qui se déclarent d'origines multiples ne s'intègrent pas parfaitement bien dans la dichotomie Blancs-minorités visibles.

Il ne s'agit pas d'un problème purement théorique. En 1996, 20 p. 100 des minorités visibles avaient une origine européenne dans leur ascendance (Statistique Canada, FMGD du recensement de 1996). En 2017, environ 20 p. 100 de la population sera une minorité visible. Cependant, étant donné que le mariage exogame est de plus en plus courant et qu'une grande partie de la croissance de la population de minorités visibles est dictée par les naissances, il n'est pas déraisonnable de prédire que la moitié de la population de minorités visibles pourrait être d'origines multiples en 2017.

L'importance de la classification ou non des gens comme minorités visibles dépend vraiment de leur appartenance à une minorité pour ce qui est du nombre et des rapports de pouvoir. Les données des années 1990 permettent de croire que les personnes d'origine mixte européenne et non européenne ne réussissent pas moins bien sur les marchés du travail que les personnes entièrement d'origine européenne (Pendakur et Pendakur 1998, 2002a). Ces mêmes données révèlent que les gens qui ne sont pas d'origine européenne ont tendance à moins bien réussir que les gens d'origine européenne. Par conséquent, les minorités visibles d'origines multiples ne sont peut-être pas des minorités visibles au même sens que les minorités visibles d'origine unique.

Une question se pose naturellement : et puis après? Dans cette situation, il est conseillé de créer — au moins — des projections démographiques qui distinguent les minorités visibles d'origine unique des minorités visibles d'origines en partie européennes. Mécanographiquement, ce n'est pas difficile parce que la règle de propagation selon laquelle toutes les minorités visibles

ont des enfants de minorités visibles est remplacée par la règle de propagation selon laquelle les unions mixtes engendrent des enfants mixtes. Une telle projection pourrait donner un tableau bien différent de la mosaïque ethnique dans laquelle nous évoluons.

Une question connexe est celle des structures du pouvoir qui conditionnent la vie des minorités visibles. Si l'on tient pour acquise la définition officielle de minorité visible, dans quelle mesure les minorités visibles sont-elles désavantagées sur les marchés du travail? De récentes recherches autorisent à penser que, d'une façon générale, les gains des minorités visibles et des Blancs convergeaient entre 1970 et 1985, divergeaient entre 1985 et 1995 (Pendakur et Pendakur 2002a) et étaient plus ou moins statiques entre 1995 et 2000 (Pendakur et Pendakur 2005). Ces résultats examinent seulement la population née au Canada et ne sont donc pas dictés par les effets de l'immigration (de première génération). En 2000, les hommes de minorités visibles nés au Canada gagnaient environ 13 p. 100 de moins que les hommes blancs nés au Canada ayant le même âge et le même niveau de scolarité (Pendakur et Pendakur 2005). Ces résultats et d'autres dans la documentation (voir spécialement Hum et Simpson 1998, Stelcner 2000, Kazemipur et Halli, 2001, Finnie et Meng 2002) offrent plusieurs leçons pertinentes : (1) l'appartenance à une minorité visible semble être en corrélation avec les gains; (2) cette corrélation peut être justifiée en partie par des caractéristiques personnelles telles que les choix faits concernant l'éducation ou le marché du travail, comme les heures de travail, mais une grande différence résiduelle repose encore sur les épaules de l'ethnicité; (3) ces différences de gains persistent en ce sens qu'elles ne se dissipent pas avec l'âge ni au fil des décennies.

Quant au caractère peu nombreux des populations de minorités visibles, on pourrait soutenir que 13 p. 100 de la population du Canada en 2001 représente une petite proportion, et même que 20 p. 100 de la population du Canada en 2017 est un pourcentage relativement petit. Cependant, les minorités visibles ne sont pas réparties uniformément dans tout le Canada — près des trois quarts des minorités visibles vivent dans les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver. À Toronto et à Vancouver, les minorités visibles composent un peu moins de 40 p. 100 de la population urbaine et en 2017, elles pourraient composer plus de la moitié de la population (Statistique Canada, 2005). Cette concentration peut être plus prononcée au niveau de la municipalité (par comparaison à la RMR). Par exemple, près de la moitié de la population de la ville de Vancouver, et près de 60 p. 100 de la population de sa banlieue, Richmond, se compose de minorités visibles. Ainsi, dans les régions particulières où on est le plus susceptible de trouver des minorités visibles, elles ne sont guère des minorités.

Avons-nous des raisons de croire que la croissance des populations de minorités visibles dans les villes canadiennes mènera à une meilleure performance par les minorités visibles, au moins sur ces marchés du travail urbains particuliers? Un ouvrage récent (Pendakur et Pendakur 2002b) laisse entendre qu'il existe une faible corrélation positive entre le nombre de résidents de minorités visibles dans une ville et les gains relatifs des travailleurs de minorités visibles dans cette même ville. Cet ouvrage utilise les variations transversales des populations pour déterminer l'effet (c.-à-d. qu'il regarde les différentes villes à un seul moment donné). Une étude de l'évolution au fil du temps au sein des villes serait plus éclairante pour déterminer l'effet des populations croissantes de minorités visibles sur les résultats sur le marché du travail des minorités visibles. De tels renseignements sont difficiles à obtenir. Cependant, des données non scientifiques existent pour Montréal, Toronto et Vancouver (Pendakur et Pendakur 2002a de concert avec Pendakur et Pendakur 2005). Lorsqu'on regarde ces trois villes de 1970 à 2000, on constate une légère amélioration dans la performance relative sur le marché du travail des hommes de minorités visibles à Toronto et à Vancouver — qui ont toutes deux connu une croissance massive des populations de minorités visibles dans les années 1990. Par contraste, nous observons une légère détérioration dans la performance relative des hommes de minorités visibles à Montréal — qui n'a pas connu une croissance aussi importante de la population de minorités visibles durant cette période. Bien que les hommes de minorités visibles gagnent moins en 2000 que les hommes blancs dans les trois plus grandes villes du Canada, l'évolution au fil des ans dénote que l'écart peut se rétrécir dans les villes où les populations de minorités visibles s'accroissent.

Donc, qu'entend-on par minorités visibles? Elles peuvent être ni visibles, ni des minorités, ce qui laisse entendre qu'il est peut-être temps de mettre à jour la terminologie. Or, de nouvelles tendances se dessinent. Les minorités visibles — ainsi définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* — réussissent moins bien sur les marchés du travail du Canada que leurs homologues blancs ayant le même âge et le même niveau de scolarité. Cela est valable pour les hommes comme pour les

femmes, dans l'ensemble du Canada ainsi que dans ses villes constitutives, pour l'ensemble des minorités visibles ainsi que pour leurs groupes ethniques constitutifs, actuellement et depuis les trente dernières années. Alors, qu'en est-il de l'avenir?

LES MINORITÉS VISIBLES EN 2017

Les minorités visibles ne seront peut-être pas minoritaires dans les grandes villes du Canada en 2017. Statistique Canada (2005) laisse entendre qu'environ la moitié des résidents des RMR de Toronto et de Vancouver et environ un cinquième des résidents de la RMR de Montréal seront des minorités visibles à ce moment-là. Si les taux de natalité des familles de minorités visibles s'avèrent légèrement plus élevés que ceux prévus, Toronto et Vancouver pourraient être caractérisées par des « majorités visibles » et des minorités blanches.¹

Le nombre ne rend pas compte de la caractéristique clé de l'appartenance à une minorité : les faibles rapports de pouvoir. Bien que les Blancs représentaient seulement un cinquième de la population de l'Afrique du Sud sous le régime de l'Apartheid, leur situation économique était certainement dominante. Donc, la vraie question est la suivante : pouvons-nous nous attendre à ce que le nombre et le pourcentage croissants de personnes de minorités visibles dans les plus grandes villes du Canada abolissent une partie ou la totalité des écarts existants dans les résultats sur le marché du travail? Pour répondre à cette question, nous devons comprendre la nature de la croissance, la mesure dans laquelle elle est corrélée avec l'intégration et la mesure dans laquelle elle est corrélée avec une meilleure performance du marché du travail.

Bien que la majeure partie de la croissance des populations de minorités visibles sera dictée par l'immigration, au moins un million de nouvelles minorités visibles naîtront au Canada d'ici 2017 (Statistique Canada 2005). Donc, environ un tiers des nouvelles minorités visibles présentes en 2017 seront nées au Canada, et la plupart d'entre elles auront au moins un parent immigrant. On peut aussi se demander quelle proportion de ces enfants auront au moins un parent blanc.

Une recherche récente (Pendakur et Pendakur 1998; 2002) laisse entendre que les minorités visibles d'origines multiples en partie européennes font face à des écarts nettement plus petits dans la performance du marché du travail que les minorités visibles d'origine unique. Si la population de minorités visibles comprend davantage de personnes d'origine en partie européenne (lire : blanche), nous pouvons alors nous attendre à une amélioration directe dans la performance relative sur le marché du travail de la population de minorités visibles dans son ensemble.

Pour évaluer l'ampleur éventuelle de cet effet sur la performance sur le marché du travail des minorités visibles, nous devons en savoir plus long sur le nombre futur de minorités visibles d'origine en partie européenne et sur la performance sur le marché du travail à laquelle on peut s'attendre d'elles. Bien que les résultats mentionnés ci-dessus nous donnent quelque raison de croire que leur performance sur le marché du travail serait relativement bonne, nous ne disposons pas de prévisions officielles relatives à leur nombre au cours des prochaines décennies.

Les immigrants au Canada ont tendance à être d'origine unique, particulièrement les immigrants non européens. Ainsi, toute croissance de la population de minorités visibles qui sont d'origines multiples est susceptible d'être dictée par les naissances et par les mariages entre personnes d'origines multiples au Canada. Dans le fichier de microdonnées sur la famille à grande diffusion du Recensement du Canada de 1996, on constate qu'un peu plus de 10 p. 100 des minorités visibles mariées étaient mariées à des Blancs. Si on restreint l'échantillon aux minorités visibles nées au Canada seulement, ce pourcentage augmente de plus de la moitié. On peut donc entrevoir dans l'avenir de très nombreuses minorités visibles d'origine en partie européenne (blanche) qui réussissent relativement bien sur nos marchés du travail.

L'ouvrage récent de Milan et Hamm (2004) de Statistique Canada est éclairant. Les auteurs examinent les unions mixtes (y compris les unions de fait), entre un membre d'une minorité visible et un membre d'une minorité non visible ou entre deux minorités visibles. Ils constatent que 3,2 p. 100 des couples étaient dans des unions mixtes en 2001, contre environ

¹ Les scénarios préparés par Statistique Canada présumant que l'indice synthétique de fécondité passera à 1,8 au cours de la période de projection. Ils présumant implicitement que l'ISF augmentera si les groupes ayant les taux de natalité les plus élevés augmentent en nombre au fil du temps.

2 p. 100 en 1991. La plupart de ces unions se composaient d'une minorité visible et d'une minorité non visible. Or, les groupes de minorités visibles ne sont pas tous aussi susceptibles de former des unions mixtes. Les catégories d'origine ethnique des minorités visibles affichant les taux les plus élevés d'« unions mixtes » sont les Japonais (70 p. 100 de toutes les unions), les Latino-Américains (45 p. 100) ou les Noirs (43 p. 100). Les Coréens, les Chinois et les Asiatiques du Sud étaient les moins susceptibles de s'engager dans des unions mixtes.

La plupart des unions mixtes sont entre un partenaire de minorités visibles et un partenaire blanc; il en existe à peine entre des partenaires de minorités visibles de différents groupes ethniques. Le pourcentage d'unions mixtes entre des minorités visibles était petit, soit seulement 0,4 p. 100. Mais il est remarquable que parmi les minorités visibles nées au Canada, la propension à former une union mixte avec une autre minorité visible est beaucoup plus élevée. Les immigrants de minorités visibles ont tendance à épouser des personnes blanches s'ils pratiquent l'exogamie, mais cette tendance est moins prononcée parmi les enfants des immigrants de minorités visibles. (Lessard 2002; Kalbach 2002).

L'asymétrie entre la propensité des minorités visibles à former des unions exogames avec des Blancs comparativement aux unions exogames avec des minorités visibles est troublante du point de vue des objectifs intégrationnistes. Plus particulièrement, une société vraiment intégrée sur des bases ethniques verrait les gens marier des gens d'autres groupes ethniques selon des probabilités données seulement par leur taille relative et non par leur couleur. Cependant, quelle que soit la raison pour laquelle des minorités visibles et des Blancs se marient avec une fréquence croissante, il en résultera un nombre accru d'enfants de minorités visibles d'origine en partie européenne au cours des prochaines décennies. Si le passé est garant de l'avenir, nous devrions nous attendre à ce que ces enfants mixtes aient des résultats relativement bons sur le marché du travail.

Outre cet effet direct — essentiellement compositionnel — il peut y avoir un effet indirect d'augmentation du nombre de mariages et d'enfants d'origines multiples qui sert à améliorer le sort des minorités visibles dans leur ensemble. Plus particulièrement, les taux croissants de mariages interethniques peuvent être une cause ou une conséquence de la tolérance interethnique et de l'intégration sociale croissantes. Cette tolérance et cette intégration croissantes entraîneraient naturellement une diminution de la discrimination sur les marchés du travail, parce qu'on ne peut faire de discrimination que sur une marge que l'on peut percevoir — personne n'est stigmatisé pour une différence invisible. Dans ce cas, au cours des prochaines décennies, au fur et à mesure que les barrières sociales entre les groupes ethniques s'évanouissent, que les intermariages s'accroissent et que les populations d'origines multiples augmentent, nous pouvons nous attendre à ce que l'origine ethnique constitue une façon moins importante de classer les gens dans des groupes identifiables. Si les gens ne sont pas dans des groupes identifiables, ils ne peuvent alors pas faire face à de la discrimination sur le marché du travail fondée sur l'appartenance à un groupe.

IDENTITÉ

Le nombre croissant de couples d'origines multiples et d'enfants d'origines multiples dans la population de minorités visibles soulève la question à savoir comment se sentent ces couples et ces enfants par rapport à eux-mêmes. Plus particulièrement, les minorités visibles se *sentent*-elles comme des minorités au sens d'intervenants faibles dans les rapports de pouvoir et, dans l'affirmative, les minorités visibles d'origines multiples ressentent-elles cela dans la même mesure. La réponse à ces questions variera selon la façon dont les gens se classent eux-mêmes, c'est-à-dire s'ils s'identifient ou non à leur origine ethnique. Si on définit une *identité* comme un groupe avec qui une personne sent un lien, il est clair que les gens ont plusieurs identités parce qu'ils s'identifient à de nombreux groupes — peut-être leur groupe ethnique, leur équipe de soccer et leur profession. Ce n'est que récemment que l'identité a attiré l'attention en tant qu'objet d'étude en économie, mais au moins deux thèmes sont importants dans ce contexte. Premièrement, les identités des gens influent sur ce qu'ils veulent dans la vie. L'identité d'une personne détermine ses aspirations, ses buts et ses actions. Deuxièmement, les identités peuvent être à la fois attribuées et acquises. C'est-à-dire que les identités mises en corrélation avec des choses observables, comme la couleur de la peau ou le sexe, peuvent nous être attribuées par les autres à moins que nous travaillons fort pour défaire cette

attribution. Un jeune homme noir dans une grande ville américaine peut se voir attribuer une identité sauf s'il envoie des signes à l'effet du contraire, et même cela peut ne pas très bien marcher.

Le fait que l'identité ethnique puisse influencer sur les désirs et les aspirations des gens autorise à penser que les membres de différents groupes pourraient poursuivre différents objectifs sur le marché du travail et, par exemple, se retrouver dans différents emplois. Ici, la différence dans les résultats sur le marché du travail (profession) serait dictée non pas par le mauvais comportement de quiconque, mais plutôt par les désirs différents des gens dans différents groupes ethniques. Par exemple, si nous tabulons la répartition des professions selon l'appartenance à une minorité visible des personnes nées au Canada qui ont plus de 40 ans dans les microdonnées à grande diffusion du recensement de 1996, nous faisons la constatation suivante : alors qu'environ 2 p. 100 des Blancs sont des professionnels, moins de 1 p. 100 des Noirs le sont et presque 3 p. 100 des Asiatiques du Sud le sont. Avant de sauter à la conclusion que les Blancs font de la discrimination contre les Noirs mais non contre les Asiatiques du Sud, nous devrions envisager la possibilité que les Noirs et les Asiatiques du Sud aient différentes préférences. Un examen de la répartition selon le niveau d'instruction de ces sous-groupes de la population pourrait s'avérer révélateur. Ces données indiquent en effet qu'environ 4,5 p. 100 de Blancs et de Noirs possèdent des diplômes universitaires au-delà du baccalauréat, mais que plus de 7 p. 100 des Asiatiques du Sud détiennent de tels diplômes. Ces données sont compatibles avec un scénario sur l'écart dans la performance du marché du travail qui repose sur les différents buts et aspirations des groupes ethniques. Un tel scénario dépendra sérieusement de la façon dont l'identité ethnique joue dans les choix concernant l'éducation et le marché du travail que font les gens.

Or, un tableau de l'identité qui ne concerne que le « libre choix » est fondamentalement trompeur parce que les marqueurs d'identité peuvent attirer la discrimination et un traitement inéquitable. Dans ce cas, l'identité influencerait sur les préférences des gens ainsi que sur les contraintes auxquelles ils sont confrontés. Par exemple, les choix concernant l'éducation conditionnés par l'identité pourraient expliquer en partie la supériorité numérique des professionnels très instruits d'origine sud-asiatique, mais ils n'expliquent pas aussi bien le manque de professionnels noirs. En particulier, les Noirs et les Blancs comptent à peu près la même proportion de gens titulaires de diplômes d'études post-baccalauréales, mais les Noirs ont une représentation beaucoup plus faible parmi les professionnels. Donc, si l'influence de l'identité sur les aspirations sur le marché du travail est pondérée par les choix éducatifs, et si les choix éducatifs sont libres, nous avons la preuve que les Noirs sont injustement sous-représentés dans les professions libérales.

L'identité ethnique peut donc influencer sur les préférences et sur les contraintes auxquelles font face les gens. Elle influence sur nos préférences en nous liant aux normes culturelles associées à notre identité ethnique, des normes qui accordent une valeur hétérogène aux caractéristiques de l'éducation et du travail. Ces valeurs conditionnent ensuite nos choix en matière d'éducation et de travail. L'identité ethnique peut aussi influencer sur les contraintes auxquelles nous faisons face. En particulier, si on signale son identité ethnique aux autres par sa tenue vestimentaire, ses manières, son langage, etc., cela peut servir de paratonnerre de la discrimination économique. Par exemple, l'identité d'une personne se composant en partie d'une identité sikh est invisible pour les autres, mais si cette personne porte un turban, son identité devient visible et risque alors d'attirer un traitement discriminatoire. Il est difficile de faire la distinction entre les effets de l'identité ethnique sur les préférences et ses effets sur les contraintes, mais nous devons nous débattre avec ces problèmes si nous espérons créer une société qui tolère les différences dans les préférences et les aspirations mais non pas les différences dans le traitement.

INTÉGRATION

Disposons-nous de données selon lesquelles les différences entre les groupes ethniques s'estompent pour faire place à l'intégration interethnique dans la culture canadienne? Les indications ici sont variables et peu nombreuses. Comme il est mentionné ci-dessus, étant donné que les grandes villes canadiennes ont connu de fortes augmentations des populations de minorités visibles par l'entremise de la migration et des naissances, elles sont des creusets pour l'avenir du Canada. Un examen des villes et des groupes ethniques révèle à Pendakur et Pendakur (2002b) que les personnes qui vivent dans des villes où l'on retrouve un grand nombre d'ethnies font face à des écarts salariaux plus petits que les personnes qui vivent dans des villes comptant peu d'ethnies. Nous faisons l'interprétation suivante de ces données : les populations ethniques

importantes « protègent » leurs membres contre la discrimination économique par la majorité. Une autre interprétation est que les barrières sociales entre les groupes ethniques s'évanouissent au fur et à mesure que les populations minoritaires prennent de l'importance et que les rapports entre les minorités et la majorité deviennent plus courants. Les raisons et les bases de la discrimination disparaissent également au fur et à mesure que s'évanouissent les barrières sociales. Par conséquent, comme les populations minoritaires augmentent dans les villes canadiennes, nous pouvons nous attendre à ce que la discrimination économique fondée sur la race diminue.

Pendakur et Pendakur (2005) fournissent des données sur le même enjeu en examinant l'évolution au fil du temps des écarts salariaux auxquels ont fait face les minorités visibles dans les trois plus grandes villes canadiennes de 1970 à 2000. Nous ne trouvons que des indications peu concluantes d'une corrélation entre l'accroissement des populations minoritaires et la diminution de la discrimination contre les minorités visibles. Toronto et Vancouver ont toutes deux été témoins d'importantes augmentations de la population de minorités visibles au cours des 30 dernières années, tandis que Montréal a vu une augmentation beaucoup plus petite de cette population au cours de la même période. Si on examine l'écart salarial des minorités par ville au fil du temps, nous constatons qu'en 1970, en 1980 et en 1985, l'écart salarial auquel faisaient face les hommes de minorités visibles par comparaison aux hommes blancs était d'environ 8 à 10 p. 100 dans les trois villes. En 1990, en 1995 et en 2000, cet écart était de plus de 20 p. 100 à Montréal. Par contraste, malgré un accroissement de cet écart à Toronto comme à Vancouver, celui-ci n'a atteint qu'environ 15 p. 100 et 8 p. 100, respectivement. Par conséquent, les tendances à long terme concernant les gains relatifs des minorités visibles semblent plus favorables à Toronto et à Vancouver, les villes où l'on observe la plus forte croissance des populations minoritaires. Ensemble, ces deux types de résultats autorisent à penser que l'accroissement des populations minoritaires est vraiment associé à une diminution de la discrimination contre les minorités sur le marché du travail.

L'intégration n'est pas une classification évaluative; elle est descriptive. Les quartiers, les groupes sociaux ou les milieux de travail sont intégrés au niveau de tous les groupes ethniques seulement si la connaissance de l'origine ethnique d'une personne ne révèle pas le quartier qu'elle choisit, les amis qu'elle fréquente ou les endroits où elle travaille. Par conséquent, la présence d'un important groupe ethnique ne suppose pas l'intégration. Une ville peut être très diversifiée sans être intégrée si ses groupes ethniques constitutifs ne se fréquentent pas au travail, dans les groupes sociaux ou dans les quartiers. En effet, les données du recensement de 2001 indiquent que le Grand Vancouver a été témoin récemment d'une concentration spectaculaire de gens d'origine chinoise dans la banlieue de Richmond. Bien qu'environ 17 p. 100 de la population du Grand Vancouver soit d'origine chinoise, près de 40 p. 100 de la population de la ville de Richmond est d'origine chinoise. Ainsi, la population de Vancouver est plus diversifiée, mais elle est aussi l'objet d'une plus grande ségrégation.

La ségrégation est-elle mauvaise? L'intégration est-elle bonne? Les réponses à ces questions ne sont pas évidentes. Vancouver est un exemple instructif parce que dans le cas des récentes migrations en provenance de Hong Kong et de Taïwan, les immigrants, dans l'ensemble, vivent raisonnablement dans l'aisance. Par conséquent, on ne peut pas attribuer à la ségrégation résidentielle le manque de possibilité pour les immigrants d'origine chinoise de vivre dans les quartiers de leur choix. On est plus porté à soupçonner qu'ils vivent effectivement dans les quartiers de leur choix, et que leur choix est de vivre avec d'autres personnes d'origine chinoise. Il y a de nombreuses bonnes raisons de le faire - magasiner, vivre et travailler dans la langue chinoise sont les avantages naturels de vivre dans une communauté ségréguée au sein d'une région urbaine diversifiée. Nous appelons cela une « enclave » pour nous éloigner de la connotation négative de « ségrégation », mais il s'agit du même phénomène. Les aspects positifs de la ségrégation peuvent être présentés tout simplement comme suit : dans la mesure où l'ethnicité est mise en corrélation avec les préférences, les comportements et la langue, notre vie peut être meilleure, moins chère et plus facile si nous vivons, travaillons et fréquentons des gens au sein de groupes ethniques.

Les aspects négatifs de la ségrégation — et donc les aspects positifs de l'intégration — sont plus difficiles à cerner une fois que nous acceptons la légitimité d'une préférence pour une interaction sociale et économique au sein d'un groupe. Personnellement, je crois que des arguments sensibles en faveur de l'intégration, et en faveur d'une intervention publique qui encourage l'intégration, doivent reposer sur l'idée que les sociétés intégrées peuvent accomplir plus de choses que les sociétés ségréguées. Ici, j'invoque un argument en faveur de l'efficacité du type suivant. L'avantage d'une société d'immigrants

par rapport à une société de non-immigrants est que la société d'immigrants peut utiliser l'information, le talent et l'expérience de partout pour créer de nouvelles possibilités économiques et sociales. Ce genre d'effet s'observe plus facilement au chapitre de la consommation. Vancouver et Toronto sont deux des meilleures villes du monde où faire une sortie au restaurant, parce que ces deux villes comptent de très importantes communautés d'immigrants qui élargissent les possibilités de consommation pour tout le monde. Ceux d'entre nous qui sont assez chanceux pour vivre dans de grandes villes diversifiées et intégrées éprouvons cet effet tout le temps dans notre consommation de produits d'épicerie, de plats au restaurant, d'arts et de musique.

On peut également observer cet effet au chapitre de la production. Les grandes villes diversifiées et ségréguées sont effectivement, du point de vue de la production, un ensemble de petites villes homogènes. S'il y a des économies d'échelle dans la production — attribuables peut-être aux rendements croissants sur le plan technique ou social — l'économie ouvre alors de plus grandes possibilités à une ville intégrée qu'à une ville ségréguée. Un ensemble de petites villes est moins productif qu'une seule grande ville.

À quoi ressembleront les villes canadiennes en 2017 pour ce qui est de l'intégration et de la ségrégation? Nous observons du moins dans certains milieux urbains une ségrégation considérable parmi les groupes d'origine ethnique, car les populations minoritaires ont augmenté. Si ce type de ségrégation est un signe avant-coureur de l'avenir, et s'il correspond à des groupes sociaux et des milieux de travail qui sont l'objet d'une ségrégation semblable, nous n'obtiendrons peut-être pas une société intégrée sur le plan ethnique. Cependant, il vaut la peine de mentionner que les immigrants de minorités visibles ont des préférences géographiques très différentes des minorités visibles nées au Canada. Alors que nous observons une forte ségrégation résidentielle parmi les immigrants à Vancouver, la corrélation entre sa propre origine ethnique et l'origine ethnique de son voisin est beaucoup plus petite pour les minorités visibles nées au Canada. Il reste donc à espérer que la prochaine génération de minorités visibles choisira des vies, des quartiers et des lieux de travail qui favorisent l'intégration plutôt que la ségrégation.

CONCLUSIONS

Nous savons que les populations de minorités visibles sont des éléments constitutifs croissants de la mosaïque culturelle canadienne, surtout dans nos plus grandes villes. Nous savons que de plus en plus de minorités visibles marient des personnes blanches (et vice-versa bien entendu), ce qui laisse entrevoir l'intégration sociale de ces populations. Toutefois, nous savons aussi que dans certains endroits, la ségrégation résidentielle croissante parmi les groupes ethniques dénote la segmentation sociale des populations de minorités visibles. Les données sur l'évolution de la performance des minorités visibles sur le marché du travail dans les villes et au fil du temps autorisent à penser que les processus d'intégration (comme l'intermariage et la scolarisation) ont dominé les processus de segmentation (comme le choix de résidence menant à la ségrégation), et qu'au fur et à mesure que les populations minoritaires augmentent en nombre et en pourcentage, elles réussiront mieux sur les marchés du travail du Canada.

Cette conclusion est au mieux provisoire. Les données sont assez équivoques pour être interprétées d'autres façons et l'avenir est difficile à prédire. Même compte tenu de l'interprétation optimiste des données présentées ici, le passé peut être un médiocre garant des futures tendances dans l'intégration sociale, résidentielle et sur le marché du travail des communautés ethniques. Dans les années 1990, peu de gens ont prédit l'afflux massif de personnes d'origine chinoise à Richmond, la ségrégation résidentielle des communautés de réfugiés ou la hausse des mariages interethniques.

Les groupes culturels existent comme tels parce que, du moins dans certains domaines, nous préférons les gens comme nous aux « autres », mal définis. Il y a donc la pression, collectivement et en privé, de pratiquer la ségrégation dans nos vies sociale et économique. Par contre, il y a aussi la pression, collective et privée, de s'intégrer. Nous préférierions tous vivre dans une société sans discrimination raciale. Notre conviction profonde, notre loi et notre culture nous en indiquent autant. Il y a des signes d'intégration ethnique croissante tout autour de nous — regardez tout simplement vos voisins de table la prochaine fois que vous irez dans un restaurant chinois ou indien. Quant à savoir si la pression en faveur de l'intégration l'emporte sur la pression en faveur de la ségrégation, c'est une autre paire de manches. Toutefois, je suis plein d'espoir. Il n'est pas facile de regarder l'avenir, mais il est essentiel que nous le fassions si nous voulons nous l'approprier.

RÉFÉRENCES

- Beaudry, P. et D. Green. 1997. *Cohort Patterns in Canadian Earnings and the Skill Biased Technical Change Hypothesis*. Département d'économie, Université de la Colombie-Britannique, document de travail : 97/03, janvier.
- Finnie, R. et R. Meng. 2002. *Are Immigrants' Human Capital Skills Discounted in Canada?*. Document de travail non publié. Hamilton : Université McMaster.
- Kazemipur, A. et S. Halli. 2000. The colour of poverty: a study of the poverty of ethnic and immigrant groups in Canada. *International Migration* 38 (1), 89-108.
- Hawkins, F. 1988. *Canada and Immigration: Public Policy and Public Concern*. Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press.
- Hum, D. et W. Simpson. 1998. Possibilités salariales pour les minorités visibles au Canada. *Document de travail de l'EDTR*. Ottawa : Statistique Canada.
- Kalbach, M. 2002. Ethnic intermarriage in Canada. *Études ethniques du Canada* 34 (2), 25-39.
- Lessard, C. 2002. *Intermarriage in Canada*. Document de travail. Ottawa : Recherche et analyse stratégiques, ministère du Patrimoine canadien, gouvernement du Canada.
- Milan, A. et B. Hamm. 2004. Les unions interculturelles. *Tendances sociales canadiennes* (Été 2004), Ottawa : Statistique Canada. Numéro de catalogue 11-008. Disponible sur le site Web : <http://www.statcan.ca/english/studies/11-008/feature/11-008-XIE20040016882.pdf> et <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/040608/d040608b.htm>
- Miles, R. et V. Satzewich. 1990. Migration, racism and 'postmodern' capitalism. *Economy and Society* 19 (3), 334-358.
- Pendakur, K. et R. Pendakur. 1998. The colour of money: earnings differentials across ethnic groups in Canada. *Revue canadienne d'économique* 31 (3), 518-548.
- Pendakur, K. et R. Pendakur. 2002a. Colour my world: has the minority-majority earnings gaps changed over time? *Analyse de Politiques* 28 (4), 489-513.
- Pendakur, K. et R. Pendakur. 2002b. Speaking in tongues: language knowledge as human capital and ethnicity. *International Migration Review* 36 (1), 147-178.
- Pendakur, K. et R. Pendakur. 2005. Glass ceilings. Manuscrit non publié. Ottawa :
- Statistique Canada . 2005. *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017*, n° de catalogue 91-541-XIF, Ottawa
- Statistique Canada. 2005. Divers tableaux à grande diffusion tirés du Recensement du Canada de 2001.
- Stelcner, Morton. 2000. Earnings differentials among ethnic groups in Canada: a review of the research. *Review of Social Economy* 58 (3), 295-317.

SERVICES MÉDICAUX ET SOCIAUX POUR LA POPULATION MULTICULTURELLE DU CANADA : LES DÉFIS DE L'ÉQUITÉ*

Jacqueline Oxman-Martinez

Centre d'études familiales appliquées, Université McGill et

Jill Hanley

Groupe d'étude sur le racisme, la migration et l'exclusion, Université Libre de Bruxelles

INTRODUCTION

Comme de récentes études le confirment (CIC, 2004; Statistique Canada, 2004, 2005; Immigration-Québec, 2004), le Canada peut toujours prévoir la diversification culturelle de sa population. Afin de maintenir et d'améliorer l'équité des soins de santé canadiens dans ce contexte, les chercheurs et les décideurs doivent absolument se regrouper pour mieux comprendre la relation entre la diversité culturelle et la santé ainsi que les futurs défis de l'équité d'accès à la santé que cette diversité pose. Le présent document est axé sur les conséquences de cette diversité croissante sur les services médicaux et sociaux et cherche à stimuler la discussion sur les priorités stratégiques fédérales visant à régler les problèmes qui s'annoncent.

Le Canada a toujours été un pays multiculturel et son profil démographique changeant a toujours influé sur la santé et le bien-être des Canadiens. Les Premières nations ont subi l'arrivée des colonisateurs de l'Europe occidentale^e et, malgré les premiers courants migratoires d'Africains, de Chinois, des Sikhs et d'autres non Européens, les immigrants du 20^e siècle au Canada provenaient le plus souvent de l'Europe de l'Ouest et du Sud avant les années 1960. L'immigration des autres régions s'est accentuée régulièrement durant les années 1960 et 1970 et a dépassé les sources traditionnelles d'immigrants depuis 1980 (Statistique Canada, 2004). Les principales sources sont maintenant les régions de l'Asie et du Pacifique (à l'origine de 51 p. 100 des immigrants), tandis que l'Afrique et le Moyen Orient sont la source de 18 p. 100 des nouveaux immigrants (Hyman, 2001). Étant donné que les taux de natalité baissent dans la population née au Canada, l'immigration est un important facteur de changement démographique; les nouveaux arrivants représentaient plus des deux tiers de la croissance démographique du Canada en 2001 (Statistique Canada, 2003a). Les projections montrent que d'ici 2017, un Canadien sur cinq fera partie d'un groupe minoritaire visible (Statistique Canada, 2005). Ces changements demandent une révision de notre image nationale et de notre conception de ce qui est « canadien », afin de parfaitement refléter cette diversité raciale et ethnique.

La première partie du présent document expose la pensée actuelle sur la santé et le bien-être de la population, y compris les éléments biomédicaux, socioéconomiques, culturels et migratoires. Il examine les connaissances actuelles sur la santé et le bien-être des minorités ethnoraciales au Canada en révélant l'existence d'importantes disparités par rapport à la population canadienne générale. Les trois sections suivantes explorent les principales sources de disparité en matière de santé : les facteurs socioéconomiques, culturels et migratoires. Finalement, le document détermine la gamme de services médicaux et sociaux offerts au Canada et la façon dont ces services ont aidé les diverses populations. En concluant, nous discutons des priorités stratégiques applicables aux problèmes futurs.

LA SANTÉ DE LA POPULATION ET LA DIVERSITÉ

La santé et le bien-être social sont extrêmement complexes car ils résultent de la combinaison d'une grande variété de facteurs. Un groupe de travail fédéral-provincial a proposé en 1994 des déterminants de la santé que les chercheurs et les décisionnaires ont généralement acceptés :

* Les auteurs souhaitent souligner la contribution de Daphne Ferguson, adjointe à la recherche, qui a exécuté les recherches bibliographiques pour cet article.

Revenu et statut social	Milieus sociaux	Sexe
Réseaux de soutien social	Milieus physiques	Services de santé
Emploi/Conditions de travail	Pratiques de santé personnelle et habiletés d'adaptation	Biologie et supériorité génétique
Instruction et alphabétisation	Développement d'enfants en bonne santé	Culture

La plupart de ces facteurs sont de nature sociale plutôt que biomédicale. Santé Canada indique que ces déterminants aident à comprendre la santé biomédicale et psychologique mais qu'ils peuvent également s'appliquer à la « santé sociale » ou au bien-être individuel et collectif. Un facteur qui n'est pas inclus dans cette liste bien qu'il soit au cœur de notre discussion est la « trajectoire migratoire », le « voyage » géographique et psychologique que les migrants accomplissent de leur pays d'origine au pays de destination. Ce facteur comprend non seulement les pays visités, mais également la façon de voyager et les événements vécus en route. Le contexte ayant déclenché le départ initial est pris en compte, ainsi que le contexte dans lequel la personne arrive.

Les inégalités entre les populations minoritaires ethnoraciales du Canada et la population canadienne générale ont été documentées pour chaque « déterminant de la santé » (p. ex. sexe, revenu, réseaux de soutien social) en ce qui concerne la santé physique, les résultats sociaux et économiques (Khanlou, 2004; Dunn et Dyck, 2000; Leduc et Proulx, 2004; Newbold et Danforth, 2003). Il y a des différences entre les Canadiens de naissance et les immigrants et des différences entre les divers groupes ethniques, peu importe depuis combien de temps ils sont établis au Canada.ⁱⁱ On comprend toujours mal les raisons de ces disparités étant donné que l'ethnicité comporte des éléments socioculturels et biologiques (Anand, 1999). Ces disparités en matière de santé doivent être comprises dans le contexte des domaines entrecroisés d'inclusion, d'exclusion et d'inégalité (Shookner et Chin-Yee, 2003).

Les différentes formes d'inclusion et d'exclusion influent sur l'existence des personnes selon les façons dont les axes de domination entrecroisent les systèmes touchant l'accès à la santé et au bien-être (Risman, 2004). Par exemple, l'inégalité entre les sexes dans les services sociaux publics entrecoupe les cadres ethnoculturels dans lesquels les femmes négocient leurs postes en changement constant (Lee, 2000). Comme dans un kaléidoscope — dans lequel chaque mouvement de la lentille (contexte) crée les couleurs et les formes observées, les relations de pouvoir, l'oppression, les privilèges et les désavantages se transforment eux-mêmes (Okazawa-Rey, 2002). Le statut de l'opprimeur ou de l'opprimé n'est pas statique mais flexible, fluide et négociable. Cependant, certaines inégalités structurelles demeurent moins flexibles que d'autres (Razack, 2001) et se reflètent dans les résultats pour la santé.

Dans le cas des immigrants, les chercheurs ont observé ce qu'on a appelé l'« effet de l'immigrant en bonne santé » : les immigrants nouvellement arrivés ont tendance à être en meilleure santé globale que la population générale (Newbold et Danforth, 2003; Hyman et Guruge, 2002; Vissandjee, Desmeules, Cao, Abdool et Kawanjian, 2004). Puisque les immigrants passent un examen pour détecter les problèmes de santé avant d'être admis au Canada et que ceux qui sont très malades ne peuvent pas voyager, cette tendance n'est pas surprenante en soi. Ce phénomène a toutefois tendance à s'amenuiser au fil du temps, voire même en inversant la disparité, en particulier chez les jeunes femmes et en ce qui concerne les maladies chroniques (Vissandjee et al., 2004).

D'importantes disparités ont également été documentées en ce qui a trait à des maladies particulières et au statut d'immigrant. Les réfugiés présentent de plus hauts taux d'incidence et de mortalité liés aux maladies cardiovasculaires, infectieuses et respiratoires et au cancer que les autres immigrants (DesMeules, Gold, Manuel, Payne, Bissandjee, McDermott et Mao, 2004), et Kobayashi, Moore et Rosenberg (1998) indiquent que les enfants immigrants ont plus de problèmes de santé que les enfants canadiens de naissance. On a également constaté que la violence familiale régnait davantage dans les groupes plus défavorisés. Au Canada, les taux de violence familiale, y compris l'agression sexuelle, sont plus élevés chez les femmes autochtones (Cohen et Maclean, 2004) et les communautés d'immigrants sont surreprésentées dans les règlements des tribunaux (Oxman-Martinez, Krane et Corbin, 2002).

Ces facteurs d'inégalité (sexe, culture, éducation, emploi, réseaux de soutien social) et les problèmes soulevés par la mise en place du modèle traditionnel de santé biomédicale créent le besoin d'agir si notre objectif est l'équité en matière de santé pour les Canadiens d'origines ethniques de plus en plus variées.

LES FACTEURS SOCIOÉCONOMIQUES DE LA SANTÉ

De tous les facteurs socioéconomiques, la pauvreté est peut-être le plus critique puisqu'il influe négativement sur presque tous les déterminants de la santé. Malheureusement, le fait qu'une personne soit membre d'un groupe ethnoracial minoritaire ou soit un migrant récemment arrivé augmente la probabilité qu'elle soit pauvre (Kazemipur et Halli, 2003; Statistique Canada, 2003a; Samaan, 2000). Le phénomène est complexe mais le rôle du racisme ne doit pas être négligé. Un revenu approprié, un milieu sain et une position sociale sont liés à la pauvreté et influent sur la santé des populations croissantes de groupes ethnoraciaux minoritaires et d'immigrants (Santé Canada, 1994).

Les minorités ethnoraciales, de naissance canadienne ou étrangère, éprouvent de plus grandes difficultés économiques que les autres Canadiens et sont représentées de façon disproportionnée dans les emplois exigeant de nombreuses heures de travail et faiblement rémunérés (Kazemipur et Halli, 2003; Jackson et Smith, 2002). Les immigrants, en particulier, sont confrontés à des différences sociales reliées à l'emploi et au niveau professionnel (Shields, 2003). Le taux de chômage de 2001 concernant les nouveaux immigrants (25 à 44) était le double de celui des travailleurs canadiens de naissance (Statistique Canada, 2003b). Les femmes membres de minorités ethnoraciales peuvent supporter une charge de travail accrue par le cumul de l'emploi et de la garde d'enfants, occupent généralement des emplois moins bien rémunérés et exercent souvent moins de contrôle sur ces emplois (Walters, 2004). Ces faits créent des conditions favorables aux maladies causées par le stress (Anderson, 2000).

Les conditions d'emploi dressent des obstacles à la santé par manque de ressources financières et de temps, de même que par l'absence d'avantages sociaux (Iglesias, Robertson, Johnsson, Engfeldt et Sundquist, 2003). Les personnes avec de faibles revenus et les personnes de couleur vivent plus souvent elles-mêmes dans des milieux de vie et de travail qui constituent une menace pour la santé à cause de la mauvaise qualité de l'air, de la contamination du sol, de l'eau et des matériaux de construction et de la vulnérabilité aux accidents. Des études réalisées aux États-Unis montrent de fortes associations entre les risques environnementaux et la concentration des minorités ethniques (Northbridge et Shepard, 1997). La race s'est avérée une importante variable dans les études expliquant que les personnes de couleur avaient habituellement de plus bas revenus que leurs homologues blancs, même lorsqu'elles possédaient des niveaux d'instruction plus élevés (Carey, 2000; Torczyner, 1997) et le racisme est jugé important pour l'expérience en milieu de travail des personnes de couleur (Shragge et al., 2004).

Compte tenu des plus hauts niveaux de pauvreté observés dans les groupes ethnoraciaux et chez les immigrants, l'accès aux programmes gouvernementaux de sécurité du revenu est important pour le bien-être et la santé. Pour certaines catégories d'immigrants, cependant, cet accès est problématique. Dans le cas d'une assistance sociale de « dernier recours », cet accès est complètement interdit aux titulaires d'un visa temporaire et les immigrants parrainés accumulent des dettes familiales s'ils sont forcés de recourir à l'assistance sociale. Les pensions sont un problème pour les immigrants arrivants d'un âge avancé. Peu susceptibles de trouver du travail, ils n'ont pas droit à la pension universelle du Canada (Sécurité de la vieillesse) pendant les dix premières années au pays, même s'ils ont plus de 65 ans et qu'ils ont déjà la citoyenneté canadienne. Par la suite, leur pension s'établit souvent sous le revenu minimum assuré pour les autres personnes âgées canadiennes par le « Supplément de revenu garanti ».

L'association entre l'instruction et l'état de santé est également bien documentée. Bien que les immigrants, en particulier les personnes âgées, présentent des proportions plus élevées de personnes sans études scolaires, les immigrants en âge de travailler — surtout les non Européens — ont en proportion une éducation postsecondaire plus élevée que celle des Canadiens (Dunn et Dyck, 2000). Contrairement à la population canadienne de naissance, un haut rendement scolaire ne se traduit pas nécessairement en revenu ni en position sociale de plus haut niveau. Les immigrants — les réfugiés en particulier — constatent souvent que leur capital humain a peu de valeur sur le marché du travail canadien (Lamba, 2003).

LES FACTEURS CULTURELS DE LA SANTÉ

Les croyances et les usages culturels forment la base de nos comportements visant à protéger et à promouvoir la bonne santé ainsi qu'à régler les problèmes de santé. Les définitions mêmes de la santé — qu'elle soit « bonne » ou « mauvaise » — sont socialement et culturellement construites (Oxman-Martinez, Silva, Lach et Poulin de Courval, 2004). Compte tenu de l'approche relativement monolithique sur le plan culturel utilisée par les professionnels aidants en Amérique du Nord, il y a une lacune possible entre les services offerts d'une part et les services requis ou espérés d'autre part. Les expériences de la maladie sont des constructions sociales et cognitives basées non seulement sur des schémas culturels mais également sur les multiples entrecouplements des variables décrites précédemment (Oxman-Martinez, Silva et al. 2004). La diversité culturelle croissante du Canada indique que de nombreuses définitions pratiques de la santé et des pratiques médicales fonctionnent dans ce cas, un point dont il faut tenir compte dans les services de santé.

Lorsque les pratiques en matière de santé sont complémentaires ou interchangeables, l'accès aux multiples systèmes de soins de santé peut améliorer la santé. La plupart des professionnels de la médecine occidentale ou du travail social, par exemple, reconnaissent que des pratiques appartenant à d'autres traditions et cultures offrent des réponses plus appropriées dans certaines communautés culturelles, voire pour tous les Canadiens. Les problèmes surviennent lorsque les différents systèmes se heurtent et annulent les effets bénéfiques en créant un conflit entre les personnes ou les familles et les fournisseurs de services ou, dans le pire des scénarios, en causant un réel préjudice.

Le sexe est un déterminant de la santé particulièrement important qui entrecoupe l'ethnicité et la culture. Le rôle des sexes est lourdement influencé par la culture et les différences culturelles entre hommes et femmes peuvent indiquer des différences dans les pratiques médicales et dans résultats éventuels pour la santé. La recherche sur les immigrantes révèle qu'elles ont tendance à suivre les méthodes traditionnelles en matière de soins de santé dans la mesure du possible, par exemple pour les états de santé inoffensifs et pour les questions de santé touchant la grossesse et les soins aux nourrissons (Meadows, Thurston et Melton 2001; Choudhury et al., 2002; Liamputtong et Naksook, 2003; Elliot et Gillie, 1998).

Bien que l'on reconnaisse généralement que le système de services médicaux et sociaux du Canada doit tenir compte de la différence culturelle et offrir des solutions de rechange appropriées sur le plan culturel, de tels efforts soulèvent également un problème. Bien qu'il soit utile que les praticiens et les décisionnaires soient mieux informés des différences culturelles, on ne peut pas dûment supposer que chaque personne originaire d'une minorité ethnoraciale se sentira automatiquement reliée à cette communauté ou aux valeurs culturelles entretenues par sa majorité. Dans toutes les cultures, y compris la culture dominante du Canada, des personnes se « dissocient » et choisissent de vivre différemment de la majorité. En traitant des différences culturelles, nous devons éviter de « généraliser » les membres de différents groupes socioculturels et éviter une approche homogène d'un phénomène — la culture — qui par définition change et varie constamment.

LA MIGRATION COMME FACTEUR DE SANTÉ

Avec près de 20 p. 100 de Canadiens nés ailleurs (Statistique Canada, 2004), leurs expériences de migration ont commencé à attirer l'attention comme important déterminant de la santé (Vissandjee et al., 2004; Kinon, 1999). Les trajectoires migratoires et les expériences vécues dans la phase post-migratoire ont des effets directs sur la santé des migrants, y compris la fatigue, la dépression, le stress et l'inquiétude (Elliot et Gillie, 1998). Certaines conditions préalables à la migration, entre autres l'âge au moment de la migration, le lieu géographique d'origine (en voie de développement ou développé, rural ou urbain), peuvent influencer sur les impressions éventuelles d'inclusion ou d'exclusion et d'accès aux services médicaux et sociaux. Dans le cas des réfugiés, la crise ayant conduit à la migration peut causer un traumatisme physique et psychologique. En ce qui concerne les politiques de santé, la voie d'immigration des nouveaux arrivants — qu'il s'agisse d'immigrants permanents ou temporaires, de réfugiés, d'immigrants irréguliers, clandestins ou ayant fait l'objet d'un trafic — a également des effets directs sur l'accès aux services médicaux et sociaux. Les personnes dont le statut d'immigrant est précaireⁱⁱⁱ n'ont toujours pas droit aux services essentiels ou peuvent devoir respecter des périodes d'attente ou subir des limitations de leur droit (Oxman-Martinez, Hanley et al., 2004).

Pour les personnes éprouvant des problèmes de santé latents, la voie et l'expérience de migration peuvent aggraver ces problèmes, un phénomène auquel fait allusion l'« effet de l'immigrant en bonne santé ». Lorsque la migration est difficile, comme dans le cas du trafic de personnes ou du passage de clandestins, le voyage lui-même rend les personnes vulnérables aux accidents, à la violence, à la faim, à la déshydratation ou les expose aux maladies infectieuses (Gushulak et MacPherson, 2000). Les facteurs post-migratoires, comme le port d'entrée, les ressources d'établissement et la présence d'un réseau social peuvent également être pris en considération dans l'analyse des politiques. Dans la phase post-migratoire, les niveaux d'acculturation, d'intégration et de connaissance de la langue sont influencés par la migration et ont de profonds effets sur la santé.

La mobilité elle-même crée des « ponts » entre les milieux de la santé : des migrants peuvent arriver au Canada en portant des maladies qui sont rares dans la population locale. Les politiques d'immigration ont fait des examens de santé une condition d'entrée dans le cadre d'efforts visant à éviter des coûts pour le système de soins de santé du Canada et la propagation de maladies infectieuses ou pandémiques qui sont moins présentes au Canada. Cependant, les contrôles à l'entrée ne sont pas efficaces contre les maladies infectieuses ayant de longues périodes de latence (Gushulak, 2004). Le Canada a élargi son dépistage de manière à englober des maladies comme le VIH qui dépasse l'orientation traditionnelle sur le risque épidémique immédiat. Les critiques ont soulevé le problème lié à l'application des ennuis de santé chroniques comme obstacle à l'entrée; on risque de donner l'impression que les immigrants sont le principal vecteur de propagation des pandémies et de diverses maladies infectieuses (Garmaise, 2003).

LES SERVICES MÉDICAUX ET SOCIAUX

L'État-providence canadien a créé une vaste gamme de services médicaux et sociaux visant à promouvoir la santé et le bien-être et à régler les problèmes à mesure qu'ils se présentent. Entre autres modes d'intervention, les services varient des programmes communautaires préventifs aux soins de santé primaires et aux soins de courte durée en cas de maladie ou d'accident. Les services sociaux comprennent les services d'établissement, la protection de l'enfant, l'intervention sociale auprès des personnes éprouvant de la difficulté à vivre dans la collectivité (p. ex. les personnes âgées fragiles, les personnes ayant des problèmes mineurs d'incapacité ou de santé mentale) ou des centres résidentiels pour les personnes incapables de vivre de manière autonome. Malgré la vaste gamme de services offerts, la recherche documente les obstacles auxquels se heurtent les communautés de minorités ethnoraciales ou d'immigrants désirant recourir à ces services (Li et Browne, 2000; Reitz, 1995). Cette section se concentre sur la recherche en soins de santé à ce sujet mais la plupart des phénomènes mentionnés existent également dans le système de services sociaux.^{iv}

Les communautés culturelles de longue date et les nouveaux immigrants peuvent éprouver des difficultés à obtenir les soins dont ils ont besoin lorsque leurs valeurs culturelles en matière de santé sont incompatibles avec l'idéologie dominante du système de santé. Lorsque les membres des groupes culturels minoritaires recherchent des soins, l'incompréhension des praticiens quant à la signification de la maladie, sa terminologie et son traitement approprié peut saper l'efficacité des soins (Anderson, 1986; Oxman-Martinez, Hanley et al., 2004). Les immigrants qui méconnaissent le système de santé canadien et qui n'ont pas l'habitude de chercher des soins professionnels en santé mentale et émotionnelle et qui sont touchés par de telles conditions ont tendance à sous-utiliser les services disponibles (Elliot et Gillie, 1998).

La langue a été décrite comme la technologie médicale primordiale (Bowen, 2001) permettant à toutes les parties à un examen de santé d'explorer la maladie ou les conditions psychosomatiques. En ce qui concerne les immigrants, le fait d'être mal à l'aide dans la langue du pays d'accueil peut constituer un obstacle important aux services de santé (Bowen, 2001; Oxman-Martinez, Silva et al., 2004) et qui prendra vraisemblablement de l'importance au Canada étant donné que le pourcentage de Canadiens dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais devrait augmenter, passant de 17 p. 100 en 2001 à 21-25 p. 100 en 2017 (Statistique Canada, 2005). Puisque rien ne garantit des services de santé en langues autres que le français et l'anglais, les interlocuteurs non natifs peuvent être désavantagés lorsqu'il s'agit de communiquer leurs préoccupations. Des organismes gouvernementaux ou communautaires offrent parfois des services d'interprétation qui, toutefois, sont souvent assurés par le personnel ou par des membres de la famille qui eux-mêmes peuvent ne pas

maîtriser l'une ou l'autre de ces langues, surtout lorsqu'il faut employer la terminologie médicale spécialisée (Weerasinghe et Williams, 2003). L'impact sur la santé de la discordance linguistique entre le patient et le fournisseur de services a été bien étayé de documents qui établissent qu'elle entraîne de mauvais diagnostics et qu'elle peut même décourager le recours aux services de santé disponibles (Bowen, 2001; Bauer, Rodriguez, Quiroga et Flores-Ortiz, 2000; Bischoff et al., 2003; Kunz et Hanvey, 2000; Meadows et al., 2001).

Bien que les Canadiens bénéficient d'une assurance universelle pour la plupart des services de santé, les obstacles financiers demeurent importants. Dans une enquête réalisée en 1998-1999, 11,2 p. 100 des répondants ont indiqué que le coût, plus que tous les autres obstacles, les avait empêché d'obtenir les services de santé la dernière fois qu'ils n'avaient pas reçu les soins de santé lorsqu'ils en avaient besoin (Wilson et Roseberg, 2004). De nombreux services ne sont que partiellement assurés ou pas assurés du tout, y compris les soins dentaires, les lunettes, les médicaments délivrés sur ordonnance et les coûts des services ambulanciers et autres services auxiliaires. Les coûts supplémentaires peuvent comprendre le transport, les congés non payés ou les frais de garderie. Pour les nouveaux immigrants, les obstacles financiers sont encore plus importants, spécialement lorsque leur situation financière relative se détériore (Statistique Canada, 2003b). De nombreux immigrants arrivent sans emploi et plusieurs provinces imposent une période d'attente de trois mois avant d'avoir droit à l'assurance-santé provinciale. Des études ont montré que peu d'immigrants demandent une assurance-santé privée durant cette période (Elliot et Gillie, 1998).

Les obstacles linguistiques et financiers ne sont que les plus évidents de plusieurs obstacles systémiques dans le système de soins de santé. De plus en plus, les chercheurs et les praticiens reconnaissent le besoin de rendre la prestation de soins de santé plus sensible à la diversité culturelle^v et aux différences entre les sexes (Betancourt, Green, Carrillo et Ananeh-Firempong, 2003; Bowen, 2002; Weerasinghe et Williams, 2003; Vissandjee, Desmeules et al. 2004; Gastaldo, Lima, Chakir, Bendris et Vissandjee, 1998). Dans certains cas, les immigrants voulant obtenir des soins font l'objet de racisme catégorique. L'Enquête sur la diversité ethnique^{vi} révèle que 36 p. 100 des minorités visibles ont fait l'objet de discrimination ou d'un traitement injuste à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles dans les cinq ans qui ont précédé l'enquête.

Afin de garantir des soins sensibles à la diversité culturelle, la formation des professionnels des soins de santé est essentielle (Vissandjee et Dupere, 2000) mais insuffisante. La sensibilité à la diversité culturelle doit également être intégrée à la gouvernance^{vii}, à la stratégie organisationnelle et au recrutement du personnel (Bowen, 2002), une nécessité reconnue dans le rapport de 2001 de la Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada (le *Rapport Romanow*). Le rapport stipule que les services de santé devraient être plus sensibles à la diversité culturelle, que la documentation sur la promotion de la santé devrait être rédigée dans d'autres langues que les deux langues officielles et que les professionnels de la santé devraient refléter la diversité de la société canadienne et comprendre les horizons ethniques et culturels des populations qu'ils servent (Romanow, 2002).

LE CADRE STRATÉGIQUE DE PROMOTION DE LA SANTÉ MULTICULTURELLE AU CANADA

Les aspects de la santé concernant la diversité culturelle qui ont été abordés dans cette discussion se trouvent dans un ensemble de cadres stratégiques fédéraux entrecoupés. Les membres des minorités ethniques et les nouveaux immigrants se heurtent à de nombreux obstacles à la santé et sont mieux compris lorsqu'ils sont traités dans ces cadres. Les cadres stratégiques touchant le multiculturalisme, l'immigration et la santé se rapportent tous à une vision commune de la santé et de la diversité. Cette section traite des différents secteurs stratégiques et de leurs effets sur la santé.

Lorsque le gouvernement a adopté la *Loi sur le multiculturalisme canadien* (LMC) en 1988, le Canada est devenu le premier pays du monde à reconnaître, à protéger et à promouvoir officiellement la diversité culturelle, par opposition aux pays qui protègent et encouragent des cultures particulières ou qui ne prennent pas position du tout en matière de culture (Berdichewsky, 1994; Ungerleider, 1992). En faisant référence à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur la citoyenneté canadienne*, à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la *Loi sur le multiculturalisme canadien* atteint plusieurs objectifs pertinents en la matière. Son engagement à « reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et

raciale de la société canadienne et se traduit par la liberté, pour tous ses membres, de maintenir, de valoriser et de partager leur patrimoine culturel » (LMC, 1985), indique que les croyances et les pratiques relatives à la santé peuvent être maintenues, valorisées et partagées. Conformément à la Loi, nous pouvons supposer que « la participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société canadienne », y compris le système de santé, doit être promue (LMC, 1985). Le principe consistant, « parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, à maintenir et valoriser celui des autres langues » (LMC, 1985) influe fortement sur le système de santé publique, comme le fait que la Loi oblige les institutions fédérales à promouvoir les chances égales et à être sensibles aux besoins des divers groupes culturels du pays.

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* de 2001 (LIPR 2001) est une autre loi fédérale essentielle en matière de diversité et de santé. Le statut d'immigrant conféré aux nouveaux arrivants est non seulement un point de départ déterminant le droit à l'assurance-santé publique, mais il a également de profondes répercussions sur la capacité des immigrants à rester en bonne santé et à obtenir l'aide de professionnels (Agnew, 1998; Mulvihill, Mailloux et Atkin, 2001; Oxman-Martinez, Hanley et al., 2004). On est particulièrement préoccupé par les migrants — des femmes en nombre disproportionné (CIC, 2003a; 2003b), qui ont ce qu'on peut appeler un « statut d'immigrant précaire »^{viii}, assumé différemment selon le sexe, l'âge, la race, l'ethnicité, la religion, la langue, la situation sociale et la santé ou la voie migratoire suivie (Oxman-Martinez et Lapierre-Vincent, 2002; Oxman-Martinez, Martinez et Hanley 2001). Ces statuts ne confèrent pas le droit de demeurer en permanence dans le pays et imposent un autre processus de demande pour obtenir le droit de séjour permanent. L'ordre de partir ou la déportation pure et simple sont toujours possibles jusqu'à ce que la décision finale soit prise. En dernier lieu, les statuts de précarité peuvent créer une dépendance à une tierce partie, habituellement un conjoint, un membre de la famille ou un employeur ayant parrainé l'entrée du migrant au Canada. Les provinces se basent sur ces catégories pour définir le droit à l'assurance-santé publique (Gagnon, 2002) et, comme nous le verrons ci-après, ces catégories ont d'importantes répercussions sur l'accès à la santé.

Santé Canada est le ministère fédéral chargé de promouvoir, de protéger et de maintenir la santé des résidents permanents du Canada. Son mandat de base consiste à mettre en application la *Loi canadienne sur la santé* (LCS), la loi fédérale concernant les critères et les conditions en rapport avec les services de santé assurés sur le plan provincial et avec les services complémentaires de santé. Conformément à la Loi, les régimes provinciaux d'assurance-santé doivent satisfaire aux critères suivants; a) la gestion publique; b) l'intégralité; c) l'universalité; d) la transférabilité; e) l'accessibilité (LCS, 1985, article 7). Il est particulièrement intéressant de signaler que la Loi définit l'accessibilité comme l'obligation des provinces d'offrir « les services de santé assurés selon des modalités uniformes et ne fasse pas obstacle, directement ou indirectement, et notamment par facturation aux assurés, à un accès satisfaisant par eux à ces services » (LCS, 1985, article 12).

Le gouvernement fédéral exige uniquement que les résidents permanents du Canada aient droit aux régimes provinciaux de santé, ce qui exclut donc de nombreuses femmes ayant un statut d'immigrant précaire. Bien que les provinces aient une certaine latitude quant à l'interprétation, les lois canadiennes sur la santé définissent ceux qui ont droit à l'assurance-santé publique comme une « Personne domiciliée et résidant habituellement dans une province et légalement autorisée à être ou à rester au Canada, à l'exception d'une personne faisant du tourisme, de passage ou en visite dans la province. » (LCS, 1985, article 10). Le même article de la Loi (10), stipule également que les nouveaux arrivants dans une province, y compris les immigrants permanents, peuvent être assujettis à un délai d'au plus 3 mois avant d'être assurés.

Ensemble, ces trois cadres stratégiques, basés sur la Loi sur le multiculturalisme canadien, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et la *Loi canadienne sur la santé*, sont les pierres angulaires du cadre fédéral officiel qui régit le maintien et la protection de la santé ainsi que l'accès aux services de santé pour les diverses communautés du Canada. Bien qu'il faille effectuer un examen approfondi de ces politiques fédérales, il faut également reconnaître que les provinces et mêmes les municipalités sont responsables de nombreux services essentiels pour l'équité en matière de santé à l'intention d'une population variée : prestation de services de santé, normes de travail et de logement, (dans certains cas) services d'établissement des immigrants, etc. Les efforts produits pour répondre à la diversité croissante doivent tenir compte, de façon éclairée, des effets courants de ces cadres stratégiques afin de les réformer ou d'y adhérer, comme il convient.

PERSPECTIVE 2017 : PROBLÈMES PRÉVISIBLES

La majeure partie de ce document a porté sur ce qui est déjà connu de services médicaux et sociaux au Canada concernant les minorités ethnoraciales et les immigrants. Dans les sections précédentes, nous avons exposé la façon dont la diversité de la population, en ce qui a trait au statut socioéconomique, à l'origine culturelle et à la trajectoire migratoire, entrecoupe les politiques afin d'influer sur la santé et le bien-être social. Les inégalités, les préoccupations et les problèmes actuels qui existent dans notre système de services médicaux et sociaux devraient s'intensifier selon le scénario de diversité accrue d'ici 2017. À bien des égards, nous pouvons simplement observer les choses telles qu'elles sont actuellement et prévoir qu'en l'absence de politiques visant à régler ces problèmes, ils se maintiendront ou s'aggraveront. Dans cette section, nous souhaitons cependant réfléchir sur les répercussions des plus importantes conclusions de la projection de Statistique Canada concernant les populations de membres des minorités ethnoraciales et d'immigrants pour 2017 (Statistique Canada, 2005).

En premier lieu, la remarquable croissance prévue des populations de membres des minorités visibles et d'immigrants indique, au niveau le plus élémentaire, que l'importance de toutes les questions de santé concernant la diversité culturelle et les trajectoires migratoires augmentera. Il s'agit d'une constatation très élémentaire mais qui révèle d'importants problèmes afin de résoudre les questions de sensibilité à la diversité culturelle, aux différences entre les sexes et au racisme dans notre système public. L'étude de Statistique Canada indique également un changement de représentation parmi les groupes des minorités visibles. Par exemple, les personnes originaires de l'Asie méridionale et les Chinois devraient constituer les groupes des minorités visibles les plus nombreux en 2017, tandis que les populations de l'Asie occidentale, coréennes et arabes devraient croître plus rapidement. Tous ces groupes ont des traditions différentes en ce qui concerne la santé et les soins de santé, et leurs proportions changeantes révèlent la difficulté d'adapter une réponse à chaque groupe ethnique. Dans l'ensemble, cependant, il y aura simplement un plus grand nombre de personnes ayant recours au système de santé sans nécessairement partager tous les points de référence culturelle des membres des cultures dominantes qui l'ont activement conçu.

L'âge est un autre facteur à considérer en matière de diversité. Jusqu'à présent, une grande partie du travail concernant les services sensibles à la diversité culturelle a été axée sur la santé génésique et la santé des enfants. Compte tenu du profil de la jeunesse des communautés des minorités visibles et d'immigrants, cette orientation est logique. D'ici 2017, ces populations resteront plus jeunes en moyenne que le reste de la population, mais la proportion de personnes âgées dans ces communautés augmentera néanmoins. La nécessité d'intégrer les préoccupations concernant la diversité dans les services aux personnes âgées constituera une plus grande difficulté qu'actuellement. Outre l'âge, cependant, il est essentiellement établi que les maux et les maladies ont parfois différents effets et différentes manifestations parmi les différents groupes ethnoraciaux. Il semble important d'envisager la façon de réaffecter les fonds de la recherche au traitement en conséquence.

La religion et la langue sont d'autres facteurs dont il faut tenir compte. On prévoit que le nombre d'adeptes de l'islamisme, de l'hindouisme et du sikhisme augmentera (145, 92 et 72 p. 100 respectivement) d'ici 2017. Les membres de ces religions, qui ne devraient représenter que 10 p. 100 de la population en 2017, seront concentrés dans les grandes villes et davantage d'institutions publiques trouveront leur présence importante en ce qui concerne la prestation de services médicaux et sociaux. La langue pourrait également devenir préoccupante alors que la langue maternelle de 21 à 25 p. 100 de la population ne sera ni le français ni l'anglais. La diversité religieuse et linguistique croissante forcera à se demander si chaque variante peut être spécifiquement satisfaite (p. ex. services religieux, traduction, interprétation) dans un système public. Si tel est le cas, comment, et si non, comment peut-on répondre à cette diversité de façon plus générale?

La répartition spatiale des communautés de minorités visibles et d'immigrants est un phénomène intéressant. Comme c'est le cas actuellement, ces populations continueront d'être surreprésentées en Ontario et en Colombie-Britannique (57 et 20 p. 100 de la population totale) et l'on prévoit qu'un Britanno-Colombien sur trois sera une personne de couleur en 2017. Les populations de membres des minorités visibles et d'immigrants resteront aussi probablement concentrées dans les plus grandes villes du Canada. Toronto et Vancouver peuvent devenir des villes de « majorités visibles », bien que les populations représentées dans ces villes diffèrent selon la région. À Toronto, les Asiatiques du Sud devraient être les plus nombreux, tandis qu'à Vancouver ce sera les Chinois et à Montréal les Noirs et les Arabes. De nouveau, les différents profils ethniques dans les différentes villes interdisent une approche uniforme des services sensibles à la diversité culturelle.

Les profils géographiques indiquent que les institutions métropolitaines seront confrontées à des scénarios sur la diversité nettement plus différents que les petits centres urbains ou les régions rurales. Bien que les grands centres aient besoin de ressources et de soutien pour répondre à leur clientèle variée, la diversité sera également croissante dans d'autres régions. Les plus petits centres et les régions rurales ayant moins d'expérience et probablement moins de ressources éprouveront vraisemblablement des difficultés encore plus grandes à servir les populations de minorités ethnoraciales et d'immigrants plus petites et parfois temporaires qui s'installent dans leurs compétences. Ce facteur est important puisque la capacité à attirer et à retenir des travailleurs immigrants peut parfois être déterminante pour la viabilité soutenue de ces communautés. Dans toutes les régions, cependant, la formation et l'embauche de représentants des communautés de minorités ethnoraciales et d'immigrants seront essentiels. On doit maintenant commencer à encourager les jeunes personnes à envisager ces carrières mais également à offrir des ressources pour leur permettre de poursuivre leurs études.

La diversité croissante de la population du Canada soulève certaines questions essentielles qui ont touché au débat sur le multiculturalisme au Canada depuis de nombreuses années. Les fournisseurs de services médicaux et sociaux semblent — dans l'ensemble — intéressés à apprendre à mieux servir les populations de membres des minorités ethnoraciales et d'immigrants. Les décideurs sont également intéressés à le faire, bien que ce soit moins clair. Les services médicaux et sociaux adaptés à la culture et financés par l'État sont-ils un droit ou un privilège au Canada? S'ils sont intégrés dans le système public, les coûts et les efforts déclencheront-ils des réactions défavorables parmi la population de la culture dominante? Comment pouvons-nous satisfaire à chaque spécificité culturelle et le voulons-nous réellement? En supposant que nous voulons maintenir des normes publiques de qualité et de sécurité, comment pouvons-nous évaluer des services médicaux et sociaux qui n'entrent pas dans nos paradigmes occidentaux. Si l'on observe tant de disparités dans la santé et le bien-être social parmi les membres des minorités ethnoraciales et les communautés d'immigrants découlant des problèmes socioéconomiques et de discrimination dont les origines sont à l'extérieur du système de services médicaux et sociaux, comment le système de services médicaux et sociaux peut-il totalement les régler? Comment les praticiens des services médicaux et sociaux peuvent-ils contribuer à réduire les inégalités systémiques d'envergure sociétale?

CONCLUSIONS

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* (1988) stipule que « le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme ». De la même façon, selon la *Loi canadienne sur la santé*, « La politique canadienne de la santé a pour premier objectif de protéger, de favoriser et d'améliorer le bien-être physique et mental des habitants du Canada et de faciliter un accès satisfaisant aux services de santé, sans obstacles d'ordre financier ou autre. » (LCS, 1985, article 3). Néanmoins, les « autres » obstacles importants à l'accès aux services de santé existent pour les immigrants et les minorités ethnoraciales, et beaucoup de ces obstacles sont créés par le système de santé même. Il est improbable qu'une population de plus en plus diversifiée réduise ces obstacles.

Malgré le vigoureux système de santé publique du Canada et les positions officielles visant à assurer la santé pour tous, les « groupes défavorisés » au statut socioéconomique faible, sous-employés et sans emploi et dépourvus de réseaux de soutien social ont une espérance de vie beaucoup plus courte, une plus mauvaise santé et une plus grande prévalence de l'invalidité que les Canadiens moyens. Les membres des groupes d'immigrants et ethnoraciaux entrent en nombres disproportionnés dans ces catégories (Kazemipur et Halli, 2003; IRSC, 2003). De nombreux immigrants et minorités ethnoraciales peuvent avoir un accès limité aux services de santé appropriés ou avoir l'impression de restrictions à l'accès à des services, même si ces services sont disponibles. Cette situation doit être corrigée pour éviter d'aggraver la marginalisation au cours des dix prochaines années.

Il reste au Canada à élaborer les politiques assurant la sensibilité systématique à la diversité culturelle dans les régimes de santé de toutes les provinces. Bien que certains hôpitaux aient commencé à créer des programmes spéciaux et à adapter les pratiques afin d'améliorer la prestation de services de santé sensibles à la diversité culturelle, ces initiatives ont été entreprises isolément

(Bowen, 2002). Le fait de promouvoir ou d'exiger des politiques de santé multiculturelles — définies par Weerasinghe et al. (2002) comme des politiques « réfléchies, intégratrices, judicieuses et sensibles aux valeurs sociales et culturelles des diverses communautés ethnoculturelles au Canada » — peut contribuer à garantir que les soins de santé sont sensibles et adaptés à la diversité culturelle, à éviter les incompatibilités entre les systèmes de valeur et à conférer une plus grande autonomie aux patients (Weerasinghe et William, 2003).

L'application des modèles de santé biomédicaux et psychologiques s'est avérée insuffisante pour corriger les disparités médicales en rapport avec l'inégalité socioéconomique et ethnoraciale (Weber et Parra-Medina, 2003). En supposant qu'elles découlent de modèles structurels d'exclusion ou de discrimination dans les services de santé, ces disparités médicales ne peuvent être corrigées que par une approche stratégique intégrée qui tient compte des facteurs multiples et entrecroisés d'inégalités entre les sexes, ethniques et socioéconomiques. Dans ce but, les disparités possibles annoncées par les changements démographiques prévus peuvent être éliminées plus efficacement en établissant des alliances. Les différents paliers d'intervention (des communautés locales aux décideurs principaux) et les différents secteurs stratégiques doivent collaborer pour ajuster les bases sociales et économiques de la santé et de la maladie (Walters, 2004). L'établissement des politiques doit comprendre la participation des migrants et des minorités ethnoraciales. Une conception élargie de la santé qui englobe les relations sociales et les institutions — non seulement les personnes — doit pénétrer entièrement les structures de prises de décisions, d'administration et de prestation de services. Le présent document offre un résumé des connaissances existantes au Canada à propos des problèmes de soins de santé auxquels notre population de plus en plus multiculturelle est confrontée. Heureusement, la discussion qu'elle stimule favorisera la coopération entre les personnes ayant des différentes perspectives mais des buts similaires en encourageant l'équité en matière de santé.

RÉFÉRENCES

- Agnew, V. (1998). *In search of a safe place: Abused women and culturally sensitive services*. Toronto, Canada: University of Toronto Press.
- Anand, S. S. (1999). Using ethnicity as a classification variable in health research: Perpetuating the myth of biological determinism, serving sociopolitical agendas, or making valuable contributions to medical sciences? *Ethnicity and Health*, 4, 241-4.
- Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work: The global politics of domestic labour*. London: Zed.
- Anderson, J. M. (1986). Ethnicity and illness experience: Ideological structures and the health care delivery system. *Social Science and Medicine*, 22, 1277-83.
- Bauer H. M., Rodriguez, M. A., Quiroga, S. S. et Flores-Ortiz, Y. G. (2000). Barriers to health care for abused Latina and Asian immigrant women. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 11, 33-44.
- Berdichewsky, B. (1994). *Racism, ethnicity and multiculturalism*. Vancouver: Future Publications.
- Betancourt, J. R., Green, A. R., Carrillo, J. E. et Ananeh-Firempong, O. (2003). Defining cultural competence: A practical framework for addressing racial/ethnic disparities in health and health care. *Public Health Reports*, 118, 293-302.
- Bischoff, A., Bovier, P. A., Rrustemi, I., Gariazzo, F., Eytan, A. et Loutan, L. (2003). Language barriers between nurses and asylum seekers: Their impact on symptom reporting and referral. *Social Science and Medicine*, 57, 503-12.
- Bowen, S. (2002). *Cultural competency in paediatric health care: Issues and best practices*. Ottawa: Santé Canada.
- Bowen, S. (2001). Language barriers in access to health care. Dans S. Bowen (Ed.), *Certain circumstances: Equity in and responsiveness of the health care system to the needs of minority and marginalized populations* (89-141). Ottawa: Santé Canada.
- Loi canadienne sur la santé*, R.S. 1985, c. C-6.
- Institut de recherche en santé du Canada (IRSC). (2003). Improving access to appropriate health services for marginalized groups. Ottawa: IRSC.
- Loi sur le multiculturalisme canadien*, R.S. 1985, c. 24 (4e supplément).
- Carey, E. (2000). Race, income splits Toronto. *Toronto Star Demographics Reporter*.
<http://www.geocities.com/CapitolHill/6174/racepoor.html>
- Choudhury, U. K., Jandu, S., Mahal, J., Singh, R., Sohi-Pabla, H. et Mutta, B. (2002). Health promotion and participatory action research with South Asian women. *Journal of Nursing Scholarship*, 34, 75-81.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2003a). *Facts and figures 2002: Immigration overview*. Ottawa: CIC.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2003b). *Facts and figures 2002: Statistical overview of the temporary resident and refugee claimant population*. Ottawa: CIC.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2004). *A look at Canada*.
<http://www.cic.gc.ca/english/citizen/look/lookp.1002D03e.html>
- Cohen, M. M. et Maclean, H. (2004). Violence against Canadian women. *BMC Women's Health*, 4: S22.
- DesMeules M, Gold J, Kazanjian A, Manuel D, Payne J, Bissandjee B, McDermott S, Mao Y: New Approaches to Immigrant Health Assessment. *La revue canadienne de santé publique* 2004; 95(3): I22-I26.
- Dunn, J. R. et Dyck, I. (2000). Social determinants of health in Canada's immigrant population: Results from the National Population Health Survey. *Social Science and Medicine*, 51, 1573-93.
- Elliot, S. J. et Gillie, J. (1998). Moving experiences: A qualitative analysis of health and migration. *Health and Place*, 4, 327-39.

- Enang, J., Edmonds, S., Thomas Bernard, W. et Davis-Murdoch, S. (avril 2002). Developing a health research program: A community capacity building initiative on Black health. Paper presented at the Sixth National Health Promotion conference, Victoria, Canada.
- Gagnon, A. J. (2002). *La réceptivité du système Canadien de soins de santé à l'égard des nouveaux arrivants*. Ottawa: Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada (Commission Romanow), Santé Canada.
- Garmaise D. (2003). Mandatory HIV testing used to bar potential immigrants. *Canadian HIV AIDS Policy Law Review*, 8, 20-1.
- Gastaldo, D., Lima, J., Chakir, F., Bendris, N. et Vissandjee, B. (août 1998). Reproductive and sexual care for Arab Muslim women living in Québec (Canada): Looking at religion, gender and immigration to have a better understanding of health. Paper presented at the International Sociological Association Conference, Montréal (Québec).
- Gushulak, B. (juin 2004). Population mobility, migration infectious disease outcomes. In the Seminar on Health and Migration. Symposium conducted at the International Organization for Migration (IOM) International Dialogue on Migration, Genève, Suisse.
- Gushulak, B. D. et MacPherson, D. W. (2000). Health issues associated with the smuggling and trafficking of migrants. *Journal of Immigrant Health*, 2, 67-77.
- Santé Canada (Ministres de la santé fédéral-provinciaux-territoriaux) (1994). *Stratégies pour la santé de la population: Investir dans la santé des Canadiens*. Ottawa: Santé Canada.
- Hyman, I. et Guruge, S. (2002). A review of theory and health promotion strategies for new immigrant women. *La revue canadienne de santé publique*, 93, 183-7.
- Hyman, I. (2001). *Immigration and Health*. Ottawa: Santé Canada.
- Iglesias, E., Robertson, E., Johnsson, S.E., Engfeldt, P., Sundquist, J. (2003). Women, international migration and self-reported health: A population-based study of women of reproductive age. *Social Science and Medicine*, 56, 111-24.
- Immigration-Québec. (2004). *Vivre au Québec*. http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/vivrequebec/section9/9_2-an.htm
- Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, 2001, c. 27.
- Jackson, A. et Smith, E. (2002). *Does a rising tide lift all boats? The labour market experiences and incomes of recent immigrants, 1995 to 1998*. Ottawa: Conseil canadien de développement social.
- Kazempur, A et Halli, S. (2003). Poverty experiences of immigrants: Some reflections. *Canadian Issues*, avril, 18-20.
- Khanlou, N. (2004). Influences on adolescent self-esteem in multicultural Canadian secondary schools. *Public Health Nursing*, 21, 404-11.
- Kinon, D. (1999). *Canadian research on immigration and health: An overview*. Ottawa: Santé Canada.
- Kobayashi, A., Moore, E. et Rosenberg, M. (1998). *Healthy immigrant children: A demographic analysis*. Ottawa: DRHC, Direction générale de la recherche appliquée.
- Kunz, J. L. et Hanvey, L. (2000). *Immigrant youth in Canada*. Ottawa : Conseil canadien de développement social.
- Lamba, N. K. (2003). The employment experiences of Canadian refugees : Measuring the impact of human and social capital on quality of employment. *La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, 40, 45-64.
- Leduc, N. et Proulx, M. (2004). Patterns of health services utilization by recent immigrants. *Journal of Immigrant Health*, 6, 15-27.
- Lee, A. (2000). Working with refugee women. *Canadian Woman Studies*, 20, 105-106.

- Li, H. Z. et Browne, A. J. (2000). Defining mental illness and accessing mental health services: Perspective of Asian Canadians. *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 19, 143-59.
- Liamputtong, P. et Naksook, C. (2003). Perceptions and experiences of motherhood, health and the husband's role among Thai women in Australia. *Midwifery*, 19, 27-36.
- Meadows, L. M., Thurston, W. E. et Melton, C. (2001). Immigrant women's health. *Social Science and Medicine*, 52, 1451-8.
- Mulvihill, M. A., Mailloux, L. et Atkin, W. (2001). *Advancing policy and research responses to immigrant and refugee women's health in Canada*. Ottawa: Bureau pour la santé des femmes, Santé Canada.
- Newbold, K. B. et Danforth, J. (2003). Health status and Canada's immigrant population. *Social Science and Medicine*, 57, 1981-95.
- Northbridge, M. E. et Shepard, P. M. (1997). Comment: Environmental racism and public health. *American Journal of Public Health*, 87, 730-2.
- Okazawa-Rey, M. (2002). Warring on women: Understanding complex inequalities of gender, race, class, and nation. *AFFILIA*, 17, 371-83.
- Oxman-Martinez, J., Hanley, J., Lach, L., Khanlou, N., Weerasinghe, S. et Agnew, V. (2004). Intersection of federal policy parameters affecting women with precarious immigration status: A baseline for understanding barriers to health. Manuscript submitted for publication.
- Oxman-Martinez, J., Krane, J. et Corbin, N. (2002). *Competing conceptions of conjugal violence: Insights from an intersectional framework*. Montreal: Centre for Applied Family Studies, Université McGill.
- Oxman-Martinez, J. et Lapierre-Vincent, N. (Eds.). (2002). *Precarious immigration status, dependency and women's vulnerability to violence: Impacts on their health*. Montreal: Centre for Applied Family Studies, Université McGill et Immigration and Metropolis (domaine 4).
- Oxman-Martinez, J., Martinez, A. et Hanley, J. (2001). Trafficking women: Gendered impacts of Canadian immigration policies. *Journal of International Migration and Integration*, 2, 297-313.
- Oxman-Martinez, J., Silva, E., Lach, L. et Poulin de Courval, L. (2004). Depression and ethnicity: A new perspective. Manuscrit présenté pour publication.
- Razack, S. H. (2001). *Looking white people in the eye: Gender, race and culture in courtrooms and classrooms*. Toronto: University of Toronto Press.
- Reitz, J. G. (1995). *A review of the literature on aspects of ethno-racial access, utilization and delivery of social services*. Report prepared for the Multicultural Coalition for Access to Family Services, Toronto, et ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario.
- Risman, B. (2004). Gender as social structure: Theory wrestling with social transformation. *Gender and Society*, 18, 429-50.
- Romanow, Roy. (2002). *Guidé par nos valeurs : L'avenir des soins de santé au Canada*. Ottawa: Conseil privé.
- Samaan, R. A. (2000). The influences of race, ethnicity, and poverty on the mental health of children. *Journal of Health Care for Poor and Underserved*, 11, 100-10.
- Shields, J. (2003). *No Safe Haven: Markets, Welfare, and Migrants*. Toronto: Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement (CERIS).
- Shookner, M. et Chin-Yee, F. (2003, June). An inclusion lens: Looking at social and economic exclusion and inclusion. Document présenté à la *Canadian Social Welfare Policy Conference*, Ottawa, Canada. Extrait du 23 novembre 2004 à partir de <http://ccsd.ca/cswp/2003/papers/abstracts/shookner-chin-ye.htm>
- Shragge, E., Jordan, S., Hanley, J., Posner, L., Luciano, M. et Baltodano, C. (2004). Immigrant workers learning to labour in Canada: Rights and organizing strategies. Manuscrit en préparation.

- Statistique Canada. (2003b). Health status and accessing health care services. Extrait du 19 octobre 2004 à partir de <http://www.statcan.ca/english/freepub/89-611-XIE/health.htm>
- Statistique Canada. (2003c). Longitudinal survey of immigrants to Canada: Process, progress and prospects. Ottawa: Industrie Canada.
- Statistique Canada. (2004). Immigrant population by place of birth and period of immigration (2001 census). Extrait du 2 novembre 2004 à partir de <http://www.statcan.ca/english/Pgdb/demo24a.htm>
- Statistique Canada (2005), *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017*, n° de catalogue 91-541-XIF, Ottawa
- Torczyner, J. L. (1997). Diversity, mobility and change: The dynamics of Black communities in Canada. Montreal: McGill Consortium for Ethnicity and Strategic Social Planning.
- Ungerleider, C. S. (1992). Immigration, multiculturalism, and citizenship: The development of the Canadian social justice infrastructure. *Études ethniques du Canada*, 24, 7-22.
- Vissandjee, B. et Dupere, S. (2000). Intercultural communication in the clinical context: A question of partnership. *Canadian Journal of Nursing Research*, 32, 99-113.
- Vissandjee, B., DesMeules, M., Cao, Z., Abdool, S. et Kazanjian, A. (2004). Integrating ethnicity and migration as determinants of Canadian women's health. *BMC Women's Health*, 4, S32.
- Walters, V. (2004). The social context of women's health. *BMC Women's Health*, 4, (Suppl 1) : S2.
- Weber, L. et Parra-Medina, D. (2003). Intersectionality and women's health: Charting a path to eliminating health disparities. Dans M. T. Segal and V. Demos (Eds.), *Gender Perspectives on Health and Medicine: Key Themes* (181-230). New York: Elsevier.
- Weerasinghe, S. et Williams, L. S. (2003, April). *Health and the intersections of diversity: A challenge paper on selected program, policy and research issues*. Document présenté au Intersections of Diversity Seminar, Niagara Falls, Canada.
- Weerasinghe, S. and al. (2002). *Synthesis report*. Document non publié de Santé Canada.
- Wilson, K. et Rosenberg, M. W. (2004). Accessibility and the Canadian health care system: Squaring perceptions and realities. *Health Policy*, 67, 137-148.

ⁱ La création même du Canada s'est produite dans un contexte de bouleversements médicaux massifs causés par la migration. Les conséquences médicales de la migration européenne vers l'Amérique du Nord ont été désastreuses pour les Premières nations (AINC, 1996).

ⁱⁱ Par exemple, la population afro-canadienne dans les Maritimes connaît toujours de graves disparités en matière de santé bien qu'elle soit établie de longue date (Enang, Edmonds, Thomas Bernard et Davis-Murdoch, 2002).

ⁱⁱⁱ Par exemple les personnes susceptibles d'être déportées ou qui dépendent légalement d'une tierce personne – détails ci-après.

^{iv} La recherche dans le domaine des services sociaux est toutefois moins avancée en ce qui concerne les obstacles et les problèmes auxquels les minorités ethnoraciales et les immigrants sont confrontés.

^v La sensibilité à la diversité culturelle s'entend du fait de comprendre et d'adapter les soins aux croyances et aux comportements médicaux sociaux et culturels du patient et des façons dont ces facteurs interagissent aux différents paliers du système de soins de santé (Betancourt et al., 2003).

^{vi} Cette enquête, avec une taille d'échantillon de près de 42 500, a été exécutée en 2002 par Statistique Canada. Les pourcentages sont basés sur les réponses valides totales.

^{vii} La représentation accrue des minorités ethnoraciales dans le domaine des soins de santé, en particulier dans les conseils d'administration et autres organes décisionnaires, favorise l'intégration de la sensibilité à la diversité culturelle dans la planification organisationnelle (Kunz et Hanvey, 2000).

^{viii} La LIPR prévoit plusieurs catégories d'immigrants qui répondent à cette définition : membre de la famille parrainé (épouse, mère, sœur à charge, autres); visas de résident temporaire (travailleur, étudiant), programme concernant les aides familiaux résidants; demandeurs du statut de réfugié ou réfugiés acceptés; statut irrégulier (sans documents d'immigration légaux à cause de l'expiration des documents, du passage de clandestins ou du trafic de personnes) (LIPR, 2001).

LA MIGRATION ET LA TRANSFORMATION DÉMOGRAPHIQUE DES VILLES CANADIENNES : LA GÉOGRAPHIE SOCIALE DES PRINCIPAUX CENTRES MÉTROPOLITAINS DU CANADA EN 2017

Daniel Hiebert

Department of Geography, University of British Columbia

1. INTRODUCTION : L'IMMIGRATION ET LA POPULATION DES VILLES CANADIENNES

La relation entre l'immigration et la dynamique de la population du Canada est sans équivoque. Comme les démographes et les commentateurs des médias nous le rappellent souvent, l'immigration est la principale source de croissance démographique. Il est intéressant de remarquer que cette tendance ne se manifeste que depuis peu, au début des années 1990. Auparavant, toutes les données, depuis que des statistiques sont colligées, indiquaient que les naissances nationales étaient le principal déterminant de la croissance démographique. Ce n'est plus le cas. Selon les derniers chiffres,¹ au cours de l'année se terminant le 30 juin 2004, le nombre de naissance au Canada dépassait le nombre de décès de quelque 97 000 personnes; la migration internationale nette durant la même période ajoutait le double de ce nombre au Canada, soit quelque 193 000 personnes. Comme les projections démographiques qui sont au cœur de l'actuelle initiative 2017 de Patrimoine canadien-Statistique Canada tendent à le démontrer, la contribution de la migration nette à la croissance démographique totale atteindra 100 p. 100 à un moment donné d'ici l'an 2025 (Statistique Canada, 2005). Deux corollaires qui marquent ce changement démographique sont déjà bien connus : la composition culturelle des immigrants au Canada s'est remarquablement mondialisée au cours des dernières décennies; le processus d'établissement des immigrants au Canada est géographiquement inégal et fortement concentré dans les plus grands centres métropolitains, spécialement Montréal, Toronto et Vancouver.² Les régions métropolitaines en général et ces trois dernières en particulier sont donc au premier plan du changement démographique canadien et deviennent de plus en plus diversifiées chaque jour. Puisque les que les taux relativement élevés d'immigration se poursuivront fort probablement dans un avenir prévisible, la diversité croissante sera un fait concret pendant de nombreuses années.

Ce bref document traite de l'ampleur et de l'importance du changement démographique en supposant que l'immigration est le facteur de changement à l'origine d'une plus grande diversité ethnoculturelle et religieuse parmi les Canadiens vivant dans les centres métropolitains. Je commence en résumant les événements démographiques et socioéconomiques qui se sont produits à la fin du 20^e siècle et je poursuis en donnant un aperçu sommaire de la scène contemporaine. Je concentre la discussion sur le passé récent et le présent sur la relation entre la diversité et l'équité sociale et montre que certains aspects de cette relation méritent d'être appréciés mais également que d'autres soulèvent des préoccupations fondamentales. En l'occurrence, le reste du document expose les moyens de minimiser les éventuelles conséquences négatives pouvant accompagner ce changement vers une plus grande diversité. Je soutiens que le meilleur moyen de tirer avantage de l'accroissement de la diversité est une combinaison d'interventions stratégiques de la part du gouvernement, d'initiatives garantissant un marché du travail ouvert et d'activités d'organisations non gouvernementales.

2. UNE RÉTROSPECTIVE : L'IMMIGRATION ET LA TRANSFORMATION DES CENTRES MÉTROPOLITAINS CANADIENS

Avant d'aborder l'importance de l'immigration dans la refonte de la composition socioculturelle des villes canadiennes, il est intéressant de se souvenir que l'immigration n'est qu'une des multiples facettes des transformations qui sont survenues dans la période de l'après-guerre. L'économie canadienne a considérablement changé durant ces années, passant d'une très forte orientation sur les ressources naturelles, le secteur manufacturier et le commerce des produits à des services de plus haut niveau (le fameux passage d'une économie basée sur les « briques » à une économie basée sur les « clics »). En général,

¹ http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/demo33a_f.htm

² Un peu plus d'un quart de la population de Canadiens de naissance réside dans ces trois régions métropolitaines par opposition à 62 p. 100 d'immigrants admis au Canada entre 1991 et 2001 (Statistique Canada, recensement de 2001, Tableau des centres métropolitains, Partie 1, Table 1).

la « nouvelle économie » est caractérisée par une plus grande polarisation socioéconomique qui a été accentuée par une réduction des dépenses dans les programmes sociaux non reliés à la santé par tous les ordres de gouvernement.³

La nature des familles et des ménages a également changé de manière tout à fait imprévue. En tout cas, même dans les années 1960, les commentateurs ont commencé à prévoir une chute des taux de natalité, mais peu (sinon aucun) d'entre eux ne comprenaient les conséquences entraînées par la combinaison de plus hauts taux de participation des femmes au marché du travail, de la plus grande prévalence des divorces et du déclin de la fertilité. L'ensemble de ces facteurs a produit de nouvelles configurations des ménages, une restructuration de la demande de logement et une réévaluation associée de la convenance des types d'habitation. Bien que de nombreux Canadiens aspirent toujours à acquérir des maisons de banlieue individuelles dans des lotissements de prestige, cet engouement est loin d'être universel.

Les promoteurs immobiliers et les agents immobiliers ont misé sur les nouvelles sensibilités en améliorant ou en réaménageant les quartiers du centre des villes afin de satisfaire l'intérêt croissant de la nouvelle classe moyenne pour ces types d'habitation. Dans plusieurs villes, mais notamment à Toronto et à Vancouver, cette tendance a soulevé des questions de capacité financière pour les groupes qui ont traditionnellement trouvé un logement dans des quartiers du centre des villes, y compris les immigrants et les membres des diverses minorités. Les quartiers de banlieue ont également changé. Certains ont conservé l'aspect traditionnel des maisons individuelles entourées de jardins paysagers, mais d'autres se sont spécialisés dans les populations anciennement associées aux quartiers urbains. De manière significative, des banques d'alimentations sont maintenant en service dans presque toutes les municipalités de la région métropolitaine de Vancouver, un dénouement qu'il aurait été impossible de prévoir il y a cinquante ans.

Le premier point à souligner dans cette section est que l'immigration, et la diversité démographique qui en résulte, n'est qu'une des dimensions d'un changement important. Même si l'immigration ralentissait et tombait à zéro, le changement économique aurait lieu malgré tout, tout comme la reconstitution des relations familiales et la reconfiguration des types d'habitation. Deuxièmement, l'immigration et la diversité croissante interviennent dans ces autres transformations. Par exemple, les immigrants qui entraient au Canada il y a cinquante ans ont connu une économie de l'après-guerre en pleine prospérité avec une forte demande d'ouvriers dans les secteurs des ressources naturelles, de la fabrication et de la construction. Les employeurs ne se préoccupaient pas particulièrement du niveau d'instruction ni des compétences linguistiques au-delà d'un niveau rudimentaire. Dans ces circonstances, les hommes d'âge adulte trouvaient rapidement du travail suffisamment rémunéré pour subvenir aux besoins d'une famille complète dans une maison modeste près du centre de la ville. Toutes les grandes villes canadiennes qui ont reçu un grand nombre d'immigrants à cette époque ont des « districts d'immigrants », comme le couloir du boulevard Saint-Laurent à Montréal et les secteurs entourant l'avenue Spadina à Toronto, la rue Selkirk à Winnipeg et la rue Commercial à Vancouver. Chacune de ces artères se présente comme un axe commercial pour les communautés de nouveaux arrivants et au fil du temps devient le symbole du processus d'établissement même.

Ces dernières années, cependant, les grands nombres de nouveaux immigrants arrivant au Canada ont contribué au changement urbain en établissant de nouveaux modèles. Les banlieues sont devenues les principales zones d'accueil dans de nombreux cas, en particulier à Montréal, à Toronto et à Vancouver. Dans les faits, un nombre important d'immigrants parlant le panjabi a décidé de s'établir entièrement à l'extérieur des limites de la région métropolitaine de Vancouver, au nord et à l'est, tout comme les Sino-canadiens dans la région de Toronto. Les récents immigrants apportent donc une diversité mondiale dans ces emplacements en périphérie (ou au-delà) des régions métropolitaines. Ce faisant, ils établissent des lieux de culte, des institutions culturelles et des centres commerciaux. Les mosquées, les gurdwaras et les temples hindous sont donc maintenant aussi communs dans les banlieues qu'ils le sont dans les quartiers urbains, comme les « centres commerciaux à l'asiatique » de Richmond (C.-B.) ou de Markham (Ontario).

³ Selon le Budget du Canada 2004 (ministère des Finances, page 249), les chiffres de l'OCDE montrent que les dépenses au titre des programmes effectuées par tous les gouvernements au Canada en 1992 étaient environ les mêmes que celles de l'Allemagne et de l'Italie, soit 44 p. 100 du PNB, ce qui n'a été dépassé que par la France parmi les pays du G7. En 2003, le ratio canadien de dépenses au titre des programmes par rapport au PNB a chuté à 35 p. 100, soit à peu près le même pourcentage que le Japon et seulement légèrement supérieur au ratio correspondant de 33 p. 100 au É.-U., le ratio le plus faible de tous les pays du G7. Le ratio de dépenses au titre des programmes par rapport au PNB indique approximativement l'étendue de l'intervention gouvernementale dans la société.

Il y a deux façons radicalement différentes d'interpréter ces nouveaux paysages : on peut les voir comme l'indication d'un mélange culturel entre les groupes « d'accueil » et les groupes de « nouveaux arrivants » ou l'on peut les voir comme de nouvelles formes de formation d'enclaves. De plus, si les groupes minoritaires forment des enclaves, la mesure dans laquelle elles sont marginalisées sur le plan économique est critique. Une combinaison de concentration résidentielle et de marginalisation économique peut produire le résultat déplorable de la ghettoïsation. Avant de s'attaquer à cette importante question, il est utile de prendre le temps d'examiner les dynamiques en jeu. Quelle est la relation entre les choix d'établissement d'une part des nouveaux arrivants et des membres des groupes des minorités visibles et d'autre part des résidents de longue date au Canada qui sont principalement de descendance européenne. Aux É.-U., les chercheurs ont déterminé les tendances migratoires anticycliques. Dans ce pays, les immigrants s'installent principalement dans un petit nombre de grandes villes alors que les Américains de naissance quittent ces mêmes endroits. Ainsi, les systèmes de migration internationaux et internes prennent des directions opposées, ce qui élargit l'écart entre les lieux de résidence des immigrants et des natifs. La mosaïque ethnoculturelle inégale qui en résulte est souvent interprétée comme une preuve d'« exode des Blancs » (bien que cette conclusion ne soit pas universellement partagée).

Des systèmes similaires de contrepartie semblent fonctionner au Canada. Entre 1991 et 1996, par exemple, les trois plus grands centres métropolitains ont connu une migration interne nette négative et une migration internationale positive. L'immigration représente la quasi-totalité de la croissance démographique dans ces centres puisque les taux de mouvement naturel ne sont guère plus élevés que le nombre de personnes quittant pour s'installer dans d'autres parties du Canada. En analysant ces habitudes migratoires, Lee (2003) hésite à fournir une explication culturelle, c'est-à-dire à y voir une preuve d'« exode des Blancs ». Il souligne plutôt les facteurs économiques et soutient qu'ils touchent différemment les populations d'immigrants et de Canadiens de naissance. Il constate une forte corrélation entre le nombre d'immigrants dans les villes canadiennes (spécialement Toronto et Vancouver) et le prix des maisons. Les Canadiens de naissance répondent à cette tendance soit en évitant le marché métropolitain à prix élevé soit, s'ils y habitent déjà, en « encaissant » leurs valeurs nettes croissantes. Les immigrants, d'autre part, s'adaptent aux coûts immobiliers et locatifs croissants en élargissant la taille de leur ménage et en mettant leurs revenus en commun. Ils sont donc en mesure de faire face aux circonstances qui dissuadent la plupart des ménages de Canadiens de naissance, bien que le fardeau financier soit considérable. Pourquoi font-ils tant de sacrifices pour vivre dans une maison coûteuse hors de leurs moyens? L'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada propose une réponse : la volonté des nouveaux arrivants de vivre près d'amis et de parents est particulièrement forte et le plus couramment invoquée pour justifier le choix du lieu d'établissement. Étant donné que près des trois quarts des immigrants arrivés depuis les années 1980 appartiennent à des minorités visibles, les processus qui façonnent l'établissement des immigrants, implicitement, façonnent également la géographie sociale des groupes d'origine européenne par rapport aux groupes minoritaires visibles.

Nous observons des dynamiques particulièrement complexes en action lorsqu'on prête attention à la dimension intra-métropolitaine. Actuellement, compte tenu des changements survenus dans la manière dont Statistique Canada classe l'ascendance culturelle — quelque peu pointilliste et radicale, il n'est pas facile de brosser le tableau statistique de la géographie sociale en évolution des villes canadiennes. Il est donc impossible de constituer des catégories ethnoculturelles comparables au fil des années de recensement durant la période cruciale des 30 dernières années. Dans d'autres projets, j'ai tenté de le faire et j'ai constaté, dans le cas de Vancouver, que la situation est extrêmement complexe. La plupart des groupes ethnoculturels semblent lentement devenir plus distincts ou plus concentrés en ce qui concerne le lieu de résidence, par contre certains se dispersent davantage (Hiebert, 1999). La mesure dans laquelle ces tendances démographiques sont significatives par rapport aux phénomènes statistiques secondaires est sujette à débat.

Bien qu'il soit difficile de faire le tableau du changement au fil du temps, les chiffres de recensement donnent un aperçu instructif de la nouvelle géographie sociale des principaux centres métropolitains du Canada. Dans les trois plus grands centres, le degré de séparation entre les groupes minoritaires visibles et les groupes d'origine européenne est à peu près égal, bien que les groupes aient tendance à être légèrement plus concentrés géographiquement à Montréal qu'à Toronto qui, de

nouveau, est un peu plus élevé qu'à Vancouver (tableau 1).⁴ On observe des variations considérables entre les groupes minoritaires visibles. Les indices moyens pondérés de ségrégation des groupes minoritaires visibles dans les trois centres métropolitains indiquent que les groupes suivants présentent un degré supérieur de concentration : Asiatiques de l'Ouest (53,7); Chinois (51,8); Asiatiques du Sud-Est (50,4); Arabes (49,2); Coréens (49,1); et Asiatiques du Sud (48,3). Les groupes suivants ont tendances à être plus dispersés : Latino-Américains (43,4); minorités visibles (non inclus ailleurs) (43,1); Philippins (42,6); Noirs (41,3); Japonais (40,1); minorités visibles multiples (38,9). Ce spectre de tendances sociogéographiques échappe à la simple analyse. Comme on l'a déjà mentionné, l'indice des valeurs de ségrégation est habituellement plus élevé pour les petits groupes, mais dans ce cas deux des plus grands groupes (Noirs et Chinois) occupent les extrémités opposées du spectre.⁵ Aucune logique socioéconomique facile n'est applicable non plus puisque des groupes dont les revenus sont similaires présentent des tendances géographiques très différentes.

TABEAU 1 : CONCENTRATION GÉOGRAPHIQUE PAR GROUPE MINORITAIRE VISIBLE, M/T/V, 2001

	Montréal		Toronto		Vancouver	
	Population	Ind. ség.	Population	Ind. ség.	Population	Ind. ség.
Total - tous groupes	3 380 640		4 640 330		1 967 520	
Population minoritaire visible totale	458 335	46,5	1 710 110	43,5	725 700	41,1
Chinois	52 115	53,3	408 935	53,1	342 620	50,0
Asiatiques du Sud	57 940	63,9	473 635	44,9	164 320	52,8
Noirs	139 300	45,9	309 910	39,7	18 460	32,8
Philippins	17 890	74,4	133 310	40,4	57 045	37,8
Latino-américains	53 160	46,6	75 815	43,0	18 765	36,4
Asiatiques du Sud-Est	39 565	53,9	53 385	48,9	28 550	48,4
Arabes	67 830	50,7	42 640	46,1	5 855	53,7
Asiatiques de l'Ouest	11 585	66,5	53 010	50,8	21 415	54,1
Coréens	3 760	80,7	42 570	49,4	28 880	44,5
Japonais	2 295	82,4	17 385	45,0	24 025	32,7
Minorités visibles (n.i.a)	6 780	65,9	66 340	40,2	3 290	56,3
Minorités visibles multiples	6 110	65,7	33 110	34,9	12 450	36,3
Tous les autres (minorités invisibles)	2 922 315	46,5	2 930 185	43,5	1 241 815	41,1
Moyenne pondérée		47,4		44,3		43,6

Source : Statistique Canada, recensement 2001

⁴ La mesure la plus courante de la concentration résidentielle est appelée indice de ségrégation. L'indice est gradué de 0 à 100 et indique la proportion d'un groupe qui devrait se réinstaller afin de présenter la même distribution résidentielle que le reste de la population. Une valeur de 0 indique que le groupe présente exactement la même distribution que le reste de la population, tandis que 100 signifie que le groupe est complètement getthoïsé et réside dans un secteur qui lui est exclusif. Il n'y a pas de tests de statistique déductive pour cet indice et il est généralement interprété de la façon suivante : on estime qu'une valeur inférieure à 30 signifie qu'un groupe est largement dispersé; des valeurs de 30 à 50 sont considérées comme des niveaux de faible à moyen de concentration; les valeurs de 50 à 80 sont considérées comme une forte concentration; toutes valeurs supérieures à 80 sont considérées comme une concentration extrême. Pour mettre la question en perspective, disons que les valeurs d'indices pour les groupes Noirs/Blancs dans les villes américaines sont habituellement de l'ordre de 80, ce qui est le plus haut niveau général de ségrégation résidentielle dans le monde industrialisé. Il est également intéressant de noter que l'indice est sensible à la taille de la population et, toutes autres choses étant égales, les plus grands groupes devraient présenter de plus petites valeurs d'indice.

⁵ La catégorie « Noirs » est difficile étant donné qu'elle est constituée d'une très large variété de groupes ethnoculturels ayant des origines nationales, des affiliations religieuses et des langues différentes, etc. Les valeurs d'indice de sous-groupes particuliers sont beaucoup plus importantes que celles de l'ensemble du groupe. Par exemple, la valeur d'indice à Vancouver est de 70,2 pour les 1 675 personnes s'étant déclarées de descendance jamaïcaine et de 87,1 pour les 720 personnes qui se sont déclarées originaires de Trinidad et Tobago. De nouveau, l'indice de ségrégation est faible pour les Japonais et les Philippins, des groupes relativement petits comparativement à la catégorie des Chinois.

La complexité des tendances résidentielles empêche pratiquement de répondre à la même question que chaque réception de nouvelle génération d'immigrants semble poser : les concentrations résidentielles d'immigrants (ou de minorités visibles) sont-elles bonnes ou mauvaises? Il est intéressant de faire remarquer que plusieurs critiques éminents en matière de politiques canadiennes d'immigration et de multiculturalisme estiment que ces concentrations révèlent un manque de cohésion sociale et qu'elles déclencheront des conflits sociaux. (Collacott, 2002; Francis, 2002; Stoffman, 2002). La récente adoption de la politique de « régionalisation » — qui cherche à redistribuer les immigrants dans des centres à l'extérieur de Montréal, Toronto et Vancouver — semble également reposer sur l'idée qu'un établissement concentré est un problème. De plus, l'étude exécutée en 2003 par Centraide et le Conseil canadien de développement social (*Poverty by postal code*) indique des taux élevés de pauvreté dans les secteurs où se sont établis des immigrants et des minorités visibles dans la région métropolitaine de Toronto. En 1981, 45 p. 100 des résidents des secteurs de recensement pauvres de la RMR de Toronto étaient des immigrants et 37 p. 100 étaient membres de groupes minoritaires visibles; en 2001, ces chiffres avaient respectivement augmenté à 65 et 78 p. 100. Le nombre absolu de membres de minorités visibles ayant un faible revenu est peut-être la plus inquiétante de toutes les statistiques : il est passé de 60 500 en 1981 à 278 700 en 2001. Afin de mettre ce nombre en perspective, disons qu'il dépasse la *population totale* de personnes ayant un faible revenu à Terre-Neuve et Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse *confondus*, tel que l'indique le recensement de 2001.⁶

Plusieurs points sont importants pour bien comprendre les enclaves ethniques et, de façon plus générale, la géographie sociale des régions métropolitaines. Premièrement, les indices de ségrégation mentionnés dans le tableau 1 révèlent que les immigrants et les groupes minoritaires ne vivent pas dans les secteurs huppés de Montréal, Toronto ou Vancouver. Par exemple, aucun groupe n'approche la division noir/blanc de l'espace social dans de nombreuses villes américaines. Deuxièmement, la congrégation ethnoculturelle est un processus à double face, d'un côté elle cristallise les différences sociales mais de l'autre elle fournit des possibilités de développement social et économique (p. ex. Peach, 1996). Troisièmement, comme le fait précédent le laisse entendre, la relation entre les enclaves ethnoculturelles et la marginalisation socioéconomique n'est pas claire du tout. Je me penche sur la question de la marginalisation des immigrants et des minorités visibles plus en détails dans la section suivante mais je mentionne maintenant les conclusions de deux récentes études pertinentes. Dans la première (Ley et Smith, 1997), basée sur le recensement de 1991, les auteurs n'ont pas trouvé de preuve péremptoire que les immigrants formaient des quartiers « marginaux » à Toronto ou à Vancouver. Plus récemment, Smith (2004) a mis l'étude à jour d'après des données de 2001 et a conclu que le chevauchement de la pauvreté des immigrants et les concentrations ethnoculturelles à Montréal (comprises dans cette étude), à Toronto et à Vancouver avait pris de l'importance. Cependant, elle a également ajouté que la géographie sociale des « quartiers défavorisés » est complexe et incomplète. La banlieusardisation du processus d'établissement a signifié que les secteurs de pauvreté des immigrants ne sont ni contigus ni susceptibles de le devenir dans le centre de la ville. Ce point est corroboré par l'étude de Centraide-CCDS, qui conclut que six des secteurs de recensement avec les plus fortes proportions de population ayant un faible revenu étaient situés dans les municipalités hors de l'ancienne ville de Toronto et que deux des cinq principaux secteurs étaient situés dans Scarborough. En outre, ces secteurs ont tendance à accueillir des populations mixtes sur le plan ethnoculturel plutôt que des groupes uniques. En dernier lieu, avec l'adoption du multiculturalisme, le Canada a permis — voire encouragé — le maintien de pratiques culturelles distinctes. On peut soutenir que les cultures sont plus efficacement maintenues dans le contexte de groupes concentrés géographiquement lorsqu'il y a assez de personnes pour former un marché suffisant de petits secteurs commerciaux ainsi que d'institutions culturelles et religieuses.

Pour récapituler ces derniers points, disons que le degré de concentration ethnoculturelle est actuellement nettement inférieur à ce que la presse populaire ou les récents critiques avaient supposé. En tout état de cause, la création d'enclaves peut même être considérée comme un résultat secondaire du multiculturalisme. J'en conclus que cette inquiétude à l'égard de la concentration résidentielle d'immigrants et de minorités est absolument erronée. En effet, des transformations profondes de la structure spatiale urbaine sont en cour et sont reliées à l'immigration, mais la géographie sociale spécifique de l'établissement n'est pas un problème. La question plus urgente que j'aborde maintenant est celle de la marginalisation des populations d'immigrants et de membres de minorités visibles.

⁶ Les nombres de personnes vivant sous le seuil de faible revenu dans les quatre provinces atlantiques en 2001 étaient de 95 270 à Terre-Neuve et Labrador, de 16 735 à l'Île-du-Prince-Édouard, de 147 020 en Nouvelle-Écosse et de 111 370 au Nouveau-Brunswick (<http://www.statcan.ca/english/Pgdb/famil60a.htm>).

3. DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ À MONTRÉAL, TORONTO ET VANCOUVER

À la fin des années 1980, les chercheurs ont commencé à observer un déclin du bien-être économique relatif des immigrants récents et ces préoccupations ont pris de l'ampleur durant les années 1990 (Li, 2000). Les résultats du recensement de 1996 n'ont fait qu'accroître cette inquiétude puisqu'il était évident que les taux de participation au marché du travail chutaient pour les nouveaux arrivants, tout comme les gains et les revenus en général. Le recensement de 2001, réalisé à une période d'essor économique relatif, était considéré comme un moment clé pour déterminer si la tendance à l'adversité était temporaire, relativement à l'économie faible du début des années 1990, ou structurelle. L'analyse initiale des données du recensement de 2001 a produit des résultats qui ne facilitent pas une réponse catégorique à cette question brûlante (Chiu et Zeitsma, 2003). Sur un plan plus optimiste, l'écart entre les gains et les revenus des immigrants et des Canadiens de naissance, qui a été croissant de 1981 à 1996, a cessé d'augmenter. En réalité, la situation des immigrants de sexe masculin semble s'être améliorée par rapport à la population non immigrante. Par contre, la situation des nouvelles arrivantes s'est effectivement détériorée par rapport aux Canadiens de naissance (Badets, 2003) et l'écart global dans les revenus (hommes et femmes confondus) ne s'est rétréci que légèrement.

TABLE 2 : TAUX DE FAIBLE REVENU PAR STATUT D'IMMIGRANT, CANADA, 1980-2000 (%)

	Total	Canadiens de naissance	Immigrants	Immigrants récents *
1980	17,1	17,2	17,0	24,6
1990	15,5	15,1	17,1	31,3
2000	15,6	14,3	20,2	35,8

Source : Picot et Hou, 2003

* Les immigrants récents sont ceux qui sont arrivés dans les cinq ans précédant le recensement.

Picot et Hou (2003) ont ajouté un important volet à la dynamique de bien-être chez les Canadiens. En utilisant la même base principale que celle des recensements de 1981, 1991 et 2001, ils ont montré une détérioration prononcée de la situation économique des nouveaux arrivants définis dans leurs termes comme des immigrants arrivés dans la période de cinq ans précédant le recensement réalisé (tableau 2). Au début des années 1980, les nouveaux arrivants étaient 1,44 fois plus susceptibles d'avoir un plus faible revenu que la population en général; en 2000, les chiffres correspondants avaient augmenté de presque 2,3 fois. Les immigrants qui avaient vécu au Canada plus de cinq ans n'avaient pas si mal réussi; leur taux relatif de faible revenu était devenu de 1 fois à 1,4 fois supérieur à celui de l'ensemble de la population. De manière significative, la situation des Canadiens de naissance s'est radicalement améliorée durant la même période, avec une chute de leurs taux absolus et relatifs de faible revenu. Autrement dit, l'immigration semble être associée à une amélioration du niveau de bien-être économique des Canadiens de naissance, mais le contraire est vrai en ce qui concerne les immigrants.

Évidemment, compte tenu des différents profils ethnoculturels des Canadiens de naissance et des populations d'immigrants, ces tendances économiques sont également enregistrées en fonction de celles des groupes d'origine européenne par opposition aux minorités visibles. C'est-à-dire que les taux de faible revenu sont en général beaucoup plus élevés pour les Canadiens d'origine non européenne que pour l'ensemble de la population, en partie parce qu'une grande proportion de ce groupe est constituée d'immigrants. Dans l'ensemble du Canada, et dans chacun des trois principaux centres métropolitains, le pourcentage de la population ayant un faible revenu est presque deux fois plus grand pour les minorités visibles que pour ceux qui ne n'entrent pas dans cette catégorie (y compris les personnes de descendance européenne et autochtone; tableau 3). Comme ces pourcentages le laissent entendre, même les Canadiens de naissance membres de groupes minoritaires visibles sont confrontés à des taux de pauvreté élevés. Pendakur et Pendakur (2004) ont utilisé la même base principale de chaque recensement réalisé entre 1971 et 1996 pour établir de façon détaillée les taux de revenu des minorités visibles par opposition aux autres Canadiens. Dans chaque cas, ils ont restreint leur analyse aux Canadiens de naissance. Après avoir contrôlé les principales caractéristiques personnelles (âge, sexe et instruction), ils ont constaté que les membres des groupes

minoritaires visibles subissaient une sévère pénalité en matière de revenu. L'ampleur de cette pénalité a quelque peu diminué dans les années 1970, mais a augmenté dans les années 1980 et au début des années 1990. Ils ont également achevé une mise à jour de leur analyse qui montre que la situation n'avait guère changé à la fin des années 1990 (mais qu'elle ne s'était pas détériorée non plus), ce qui donne plutôt matière à réflexion. Dans la période comprise entre 1971 et 2001, le Canada a adopté le multiculturalisme officiel, promulgué la *Loi sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, établi la Commission des droits de la personne et pris diverses mesures conçues pour garantir un traitement équitable à tous, y compris les membres des groupes minoritaires visibles. Cependant, malgré toutes ces mesures et structures réglementaires, l'écart entre les revenus des minorités visibles et ceux des « blancs » - après contrôle de l'âge, du sexe et de l'instruction — était effectivement plus large en 2001 qu'il ne l'était en 1971. Autrement dit, afin de reformuler plus précisément le point établi dans le paragraphe précédent, l'immigration semble être associée à l'amélioration du bien-être économique des Canadiens de naissance d'origine européenne, mais le contraire est vrai en ce qui concerne les immigrants et les membres de minorités visibles qui sont des Canadiens de naissance.

TABLE 3 : POURCENTAGE DE PRINCIPAUX SOUTIENS DE MÉNAGE SOUS LE SEUIL DE FAIBLE REVENU, 2001

	Canada		Montréal		Toronto		Vancouver	
	Total	Im91-01	Total	Im91-01	Total	Im91-01	Total	Im91-01
Total	19,1	38,3	26,5	52,6	18,8	34,8	23,2	42,8
Minorités invisibles	17,8	29,3	24,1	41,1	15,0	27,6	19,3	27,8
Minorités visibles	31,1	42,0	46,9	58,4	27,7	37,1	33,2	46,0
Noirs	36,7	51,4	48,4	62,5	32,9	46,0	32,5	53,2
Asiatiques du Sud	25,4	35,6	48,3	59,6	25,9	35,1	23,2	31,6
Chinois	30,1	43,6	44,9	60,5	26,8	38,1	35,5	50,3
Asiatiques du Sud-Est	31,7	43,0	36,6	52,2	26,5	35,2	43,3	55,2
Philippines	18,9	23,9	34,8	41,0	15,7	19,9	21,2	25,7
Arabes / Asiatiques de l'Ouest	43,5	52,5	52,3	60,5	37,8	45,3	46,5	54,7
Latino-américains	36,0	41,6	49,0	54,8	27,9	30,3	41,4	43,0

Source : Statistique Canada, Tableaux des centres métropolitains, Partie 3, Tableau 2

Jusque là, mon exposé de la situation actuelle était orienté sur les points problématiques. Avant d'envisager l'avenir, je crois essentiel de reconnaître un aspect particulièrement positif de l'établissement d'immigrants au Canada et qui a des conséquences sur les groupes minoritaires. Les faits s'accumulent et prouvent que les Canadiens ont adopté des attitudes favorables uniques à l'endroit de l'immigration et des immigrants, plus que les habitants de tous les autres pays ayant été enquêtés sur ces questions. Ces attitudes largement répandues reflètent en partie le fait qu'il n'y a pas d'importants partis politiques anti-immigration ou anti-minorités actifs au Canada, contrairement au cas de nombreux autres pays (p. ex. Smith, 2005). On peut toutefois inverser cette interprétation; aucun mouvement important contre ces groupes ne s'est manifesté au Canada parce qu'il n'y pas de formation politique pour s'en charger. Lorsque le Pew Council on Global Attitudes a demandé en 2002 si l'immigration, tout compte fait, produisait davantage de bons résultats ou de mauvais résultats, le ratio de répondants canadiens à ces questions était de 77:18 (PGAP, 2002). Cette conclusion était totalement unique parmi les pays enquêtés. Les « bons » aspects ont été retenus par moins de 50 p. 100 des répondants dans chacun des autres pays, bien que les États-Unis, la France et la Bulgarie s'en soient approchés avec 49, 46 et 42 p. 100 respectivement en exprimant ce point de vue. La Russie représentait l'extrémité opposée du Canada, avec seulement 13 p. 100 des répondants croyant que l'immigration produisait des résultats positifs. Les conclusions d'une étude IPSOS réalisée en 2004 étaient similaires, indiquant que les Canadiens étaient beaucoup plus positifs dans leur évaluation de l'immigration que les répondants de tous les autres pays (IPSOS, 2004). Dans un projet expliquant l'opinion publique à Vancouver, j'ai trouvé que les attitudes

favorables à l'endroit de l'immigration et des immigrants étaient calquées sur la façon dont le public percevait le multiculturalisme (Hiebert, 2003). Par exemple, 93 p. 100 des répondants approuvaient la déclaration selon laquelle les Canadiens devaient accepter la variété culturelle et 91 p. 100 convenaient que les Canadiens devaient faire honneur à la diversité.

4. PERSPECTIVE D'AVENIR : VERS DE NOUVELLES SOCIÉTÉS MÉTROPOLITAINES

Les projections démographiques fournies par Statistique Canada nous permettent de mieux comprendre que les plus grands centres métropolitains attireront la plupart des immigrants au Canada et qu'ils accueilleront donc les populations les plus diversifiées. Des scénarios présentés par Statistique Canada, je considère que le plus vraisemblable est le scénario C qui prévoit des populations minoritaires visibles de quelque 3,2 millions à Toronto (plus de la moitié de la population métropolitaine totale), de 1,4 million à Vancouver (également plus de la moitié) et de 750 000 à Montréal (Statistique Canada, 2005). Les proportions de populations d'immigrants dans les trois villes sont assez semblables et devraient être de 830 000 à Montréal, 3,1 millions à Toronto et 1,4 millions à Vancouver. Les nouveaux paysages sociaux des centres métropolitains canadiens ne ressemblent en rien à ce que nous avons vu auparavant dans ce pays. En réalité, les précédents à l'échelle mondiale sont rares au niveau de diversité qui caractérisera les plus grands centres métropolitains en 2017.

Je crois que cette nouvelle réalité culturelle devrait être bien accueillie plutôt que crainte. Cependant, il y a certainement lieu de s'inquiéter de la relation entre les groupes minoritaires et la marginalisation socioéconomique. Si les chiffres présentés dans le tableau 3 sont valides pour le proche avenir et que près de 35 p. 100 de la population d'immigrants de la région métropolitaine de Toronto continue d'être classifiée sous le seuil de faible revenu en 2017, le nombre dans cette ville seule dépassera nettement la population entière de personnes vivant dans la pauvreté dans les quatre provinces atlantiques. Dans le reste de cette section, je traite d'une variété de politiques visant à réduire le degré de marginalisation des immigrants et des groupes minoritaires dans les centres métropolitains du Canada. J'oriente mes observations d'abord sur les préoccupations et sur les réponses stratégiques d'ordre général et donc mieux réglées au plan national, et ensuite sur les préoccupations d'ordre plus local.

Avant d'entamer la discussion, je lance une mise en garde. Il peut sembler étrange qu'un géographe s'exprime ainsi, mais j'estime que le fait de se concentrer sur les *paysages* de la pauvreté des immigrants et des minorités visibles dans les villes canadiennes peut obscurcir les questions en jeu. Je n'adhère pas à une solution *géographique* du problème de marginalisation au Canada — comme la rhétorique de la régionalisation le préconise, parce que je ne crois pas que le degré de marginalisation peut être nettement réduit en orientant les immigrants vers des secteurs non métropolitains. À mon avis, rien ne prouve clairement que les formes concentrées d'établissement *causent* une marginalisation socioéconomique. De la même façon, j'ai le vif sentiment que si d'importants débouchés économiques étaient offerts aux immigrants et aux membres des groupes minoritaires visibles dans les collectivités non métropolitaines, nous verrions déjà un mouvement de masse vers ces secteurs.

La première et la plus importante réponse stratégique aux problèmes exposés dans le présent document est déjà très nette dans le regard du public et a été traité en profondeur par d'autres (p. ex. Reitz, 2001, 2004) et je n'en parlerai que brièvement. Au sujet des immigrants, les commentateurs aux antécédents très variés en viennent au même point : les états de service et l'expérience sur le marché du travail acquis avant l'arrivée au Canada doivent être reconnus. On peut soutenir que rien ne peut mieux promouvoir l'intégration efficace et la justice sociale pour les nouveaux arrivants. Le marché du travail doit également être mieux adapté aux Autochtones et aux membres des groupes minoritaires visibles. Les processus de discrimination — qu'ils soient flagrants ou imperceptibles — sont actifs durant tout le cycle d'emploi, du système d'évaluation des candidats au moment de l'embauche jusqu'aux promotions de haut niveau. Il est encourageant de constater que les ordres de gouvernement fédéraux et provinciaux intensifient leurs interventions sur ces fronts. Par exemple, en 2003, le premier ministre a nommé un secrétaire parlementaire à la Citoyenneté et à l'Immigration spécialement chargé de la reconnaissance des états de service étrangers; en outre, la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences élabore actuellement une « Initiative pour un milieu de travail sans racisme ». La résolution de ces problèmes difficiles contribuera grandement au bien-être des immigrants et des groupes minoritaires visibles dans les régions métropolitaines.

Le capital humain apporté par les immigrants sera mieux exploité s'ils apprennent une langue officielle et l'enseignement de l'anglais ou du français est donc essentiel. Malheureusement, la disponibilité de ces services cruciaux varie dans l'ensemble du pays étant donné que les compétences provinciales entrent en jeu. Aussi étrange que cela puisse paraître pour un nouvel arrivant dans ce pays, le niveau de formation linguistique fourni aux immigrants qui arrivent à Terre-Neuve et Labrador ou au Manitoba, par exemple, peut être nettement supérieur à celui offert en Colombie-Britannique. À mon avis, cette différence est difficile à justifier.

La question du logement est également cruciale. Au cours d'un récent voyage en Suède, j'ai effectué une excursion sur le terrain avec comme guide un collègue de l'Université d'Uppsala qui m'a montré une partie du parc de logements créé d'après le plan adopté en 1965 et visant à construire un million de nouvelles unités de logement social au cours des dix années suivantes. L'audace de ce plan, exécuté à une époque où la population nationale était de 8 millions d'habitants, contraste vivement avec la situation actuelle au Canada. Au Canada, le parc de logements sociaux est petit relativement au pays européens et son administration relève d'une compétence fragmentaire. À Toronto seulement, il est notoire que quelque 70 000 ménages sont inscrits sur une liste d'attente pour un logement social et que le temps moyen d'attente sur la liste est de plus de 7 ans.⁷ La combinaison des prix croissants du logement et des loyers et des taux de pauvreté à la hausse chez les immigrants et dans les groupes minoritaires visibles a créé de graves problèmes d'abordabilité (Centraide-CCDS, 2003; Rose, 2004). Comme on l'a mentionné précédemment, les ménages d'immigrants et de membres de minorités visibles ont réagi en augmentant le nombre de personnes dans chaque unité afin de s'efforcer de constituer de plus importants revenus. Cette stratégie est cependant associée à un surpeuplement et à des finances précaires. L'agrandissement du parc et de la disponibilité de logements sociaux, spécialement dans les plus grands centres métropolitains, corrigerait ces problèmes. De toute évidence, la nouvelle « initiative des villes » devrait inclure le logement social comme élément primordial.

Au-delà des facteurs économiques et matériels du système de logement, et à l'échelle locale, il faut également déterminer la façon dont les sociétés urbaines fonctionnent. La recherche à Montréal et à Vancouver a permis d'examiner les réseaux sociaux qui fonctionnent tant pour aider que pour gêner les immigrants (et par extension les membres des groupes minoritaires visibles) (Germain 2002). Selon les travaux du sociologue Mark Granovetter, les personnes comptent sur deux types de relation sociale pour faire leur chemin dans la société (y compris l'accession au logement et aux marchés du travail ainsi qu'au système d'éducation). La plupart des gens sont englués dans un réseau de *liens solides* qui sont partagés avec les membres de la famille, les amis intimes et d'autres personnes à qui ils font confiance implicitement. En grande partie, les liens solides sont contenus dans les communautés ethnoculturelles ou ethnoreligieuses, bien qu'il y ait de nombreuses exceptions à cette généralisation. Les liens solides réconfortent la personne, surtout dans les moments difficiles, et établissent une base de bien-être psychologique. Les liens faibles réunissent les personnes en dehors du cercle d'intimité et sont tissés avec des connaissances et des amitiés occasionnelles nées à l'école, au travail, dans le quartier et dans d'autres cadres sociaux. Les réseaux de liens faibles sont habituellement larges et peuvent s'étendre dans de nombreux groupes. Ils sont donc fort susceptibles de fournir l'information vitale sur le monde. Les liens solides existent dans les réseaux sociaux privés et ont donc tendance à inclure les personnes qui ont des connaissances similaires... c'est-à-dire les personnes qui ont les mêmes limites sociales.

Les politiques sociales sont plus efficaces lorsqu'elles renforcent les réseaux de liens solides et de liens faibles (Rose, 2004). En ce qui concerne les immigrants et les réfugiés, ce renforcement consiste d'abord et avant tout à reconstruire les structures familiales au Canada (liens solides). Il faut également favoriser l'interaction entre les personnes dont les antécédents diffèrent ou l'établissement de liens faibles. Cela signifie surtout que les membres de la société hôte doivent accueillir les nouveaux arrivants et ajuster leurs mentalités pour inclure les divers groupes dans leur conception stéréotypée d'*appartenance*. Comme Sandercock (2003) le soutient, cet appui comporte deux volets, le premier est une plus grande civilité accrue et le deuxième une plus grande convivialité. Elle perçoit le système de maisons de quartier de Vancouver (appuyé par l'administration municipale) comme le moyen d'établir le dialogue et des connaissances quotidiennement parmi différents groupes. Ces rapports naissent des programmes de garderie et des programmes pour les aînés, des loisirs et autres, essentiellement, dans

⁷ <http://www.housingconnections.ca/pdf/annualReports/TSHCP.10020Annualp.10020Reportp.100202003.pdf>

l'engagement quotidien à l'égard des enjeux locaux. Dans ses travaux, Sandercock défend un *idéal normatif de citoyenneté urbaine* qui est basé sur la « réalité ethnographique de la coexistence interculturelle, sur la volonté de la société d'accueil et des groupes d'immigrants et des autres personnes de travailler ensemble dans les divisions culturelles, sans craindre de perdre leur propre identité » (page 26).

Fondamentalement, la politique et le cadre juridique du multiculturalisme sont essentiels pour les liens solides et les liens faibles et pour le type de citoyenneté proposé par Sandercock. D'autre part, le multiculturalisme peut favoriser l'interaction parmi les cultures dans une atmosphère de respect. Cependant, comme Sandercock nous le rappelle efficacement, les gouvernements locaux n'ont pas encore totalement réglé la question du multiculturalisme. En particulier, la planification de système conserve, à la base, les règles et les pratiques codifiées qui ont été créées d'après l'expérience européen-canadienne. Les planificateurs accomplissent leur travail conscient des sensibilités qui, tout naturellement, sont issues de ces points de vue dont ils ont hérités. Les intérêts des nouveaux arrivants, spécialement les membres de minorités ethno-religieuses, ne sont pas facilement perçus ou compris avec cette mentalité héréditaire.

Ceux qui façonnent les politiques et les programmes doivent être conscients de plusieurs contraintes. Premièrement, tout au long de ce document j'ai mis l'accent sur le fait que de nombreux immigrants et membres des groupes minoritaires visibles abordaient la société canadienne ou « dominante » d'un point de vue de vulnérabilité économique. Autrement dit, il y a une dimension de « classe » qui submerge l'interaction entre les planificateurs et d'autres responsables gouvernementaux et entre les groupes sociaux. En ce qui concerne les groupes particuliers dont il est question ici, les problèmes d'accréditation et d'accessibilité au marché du travail pour les minorités visibles sont omniprésents. Le fait d'encourager l'interaction sociale est un but noble mais qui ne corrigera pas les grands problèmes. L'amélioration des liens solides et des liens faibles ne sera guère utile si le marché du travail oriente systématiquement les immigrants et les minorités visibles vers des emplois de deuxième catégorie. Ensuite, le soutien réduit du gouvernement au Canada a fait que les sortes d'institutions essentielles pour promouvoir l'interaction interculturelle ont subi d'importantes compressions budgétaires ces dernières années. Ces compressions ont été particulièrement problématiques dans le secteur des ONG qui sont en grande partie chargées de fournir des services d'établissement aux immigrants et qui défendent les droits des minorités visibles. Ce réinvestissement devrait être effectué par voie de partenariats entre les gouvernements et les ONG sur la base d'une confiance mutuelle.

En dernier lieu, je dois modifier, au moins légèrement, mon constat négatif initial à l'effet que la concentration géographique d'immigrants et de groupes minoritaires est un problème. La banlieusardisation de l'établissement d'immigrants, d'enclaves minoritaires et de la pauvreté a eu lieu rapidement et les organismes de service doivent « rattraper le retard ». Dans la région métropolitaine de Vancouver, par exemple, la plupart des grands organismes d'établissement sont situés dans la ville de Vancouver (bien qu'il y ait plusieurs bureaux de banlieue auxiliaires et une grande agence spécialisée dans la région Delta/Surrey dans le quartier sud-est de la région métropolitaine). Le niveau de service dans la plupart des quartiers périphériques est réduit par rapport au nombre de clients possibles qui y vivent, ce qui signifie que les clients doivent composer avec un « déplacement en quête de services » pour obtenir les renseignements et l'aide dont ils ont besoin. Beaucoup de nouveaux arrivants et de membres de groupes minoritaires comptent sur le transport public et la qualité de ce système pour pouvoir obtenir les services et donc pour leur bien-être. Plus fondamentalement, il faudrait en priorité fournir aux ONG les ressources nécessaires pour leur permettre d'atteindre les immigrants et les groupes minoritaires établis dans les banlieues.

5. EN CONCLUSION

J'ai tenté par le présent document d'instaurer un sentiment d'urgence sans sombrer dans le désespoir. La situation est trop complexe pour désespérer mais les inquiétudes sont certainement suffisantes pour justifier l'urgence. Si 2017 produit des résultats qui ne font que prolonger la tendance de 1981-2001 à voir augmenter la pauvreté des nouveaux arrivants et des membres des groupes minoritaires visibles — c'est-à-dire que les choses ne font que continuer dans leur direction actuelle, les centres métropolitains canadiens seront des lieux de vulnérabilité et de polarisation encore plus grandes. Sans intervention efficace, les niveaux de marginalisation augmenteront certainement. Cette intervention doit faire appel à tous les ordres de gouvernement et faire participer un vaste réseau d'organismes comprenant évidemment ceux qui sont indépendants du gouvernement. J'estime qu'il faut exploiter trois forces à cette fin. La première est le niveau remarquablement positif de

soutien du public à l'immigration, à la diversité et au multiculturalisme. Ce point est fondamental. Contrairement au cas des nombreux autres pays, les organismes de défense des droits et les gouvernements au Canada ne sont pas allés à l'encontre de l'opinion du public désireux d'améliorer le bien-être des groupes désignés. La deuxième est l'ampleur et la profondeur de la société civile canadienne, en particulier les organismes défendant la cause des immigrants et des minorités. Il est peut-être injuste de ne retenir que ces organismes comme exemple, mais c'est également instructif. La plus grande (en matière de budget) ONG qui fournit des services aux nouveaux arrivants dans la région métropolitaine de Vancouver – SUCCESS, emploie environ 350 personnes et jouit des efforts de 9 000 bénévoles. De toute évidence, le public adhère à cette cause. La troisième est la mosaïque de compétences et de systèmes institutionnels dans les régions métropolitaines canadiennes. Montréal, Toronto et Vancouver (et d'autres centres, bien sûr) relèvent de compétences provinciales différentes, ont des systèmes administratifs différents, des ONG différentes, des cultures urbaines différentes, etc. Ces sont de bonnes occasions de mettre à l'épreuve de nouvelles politiques et de nouveaux programmes à condition qu'il y ait un dialogue entre les centres et une volonté de participer aux initiatives fructueuses quelle que soit leur origine.

RÉFÉRENCES

- Badets, J., 2003. « The changing diversity of Canada: The 2001 census ». Document présenté à la Sixth Annual Canadian Metropolis Conference, Edmonton, mars 23.
- Chui, T. et D. Zietsma, 2003. « Earnings of immigrants in the 1990s », *Canadian Social Trends*, No. 70, Autumn: 24-28.
- Collacott, M. 2002. *Canada's immigration policy: The need for major reform*. Vancouver: The Fraser Institute, Public Policy Sources, Document hors série # 64.
- Francis, D. 2002. *Immigration: The economic case*. Toronto: Key Porter Books.
- Germain, A. 2002. « The social sustainability of multicultural cities : A neighborhood affair? » *BELGEO, revue belge de géographie* 4: 377-386.
- Hiebert, D. 1999. « Immigration and the changing social geography of Greater Vancouver » *BC Studies* No. 121: 35-82.
- Hiebert, D., 2003. *Are immigrants welcome? Introducing the Vancouver community studies survey*. Vancouver Centre of Excellence Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series, No. 03-06.
- IPSOS-Public Affairs, 2004. *Globus: International Affairs Poll*. Associated Press.
- Ley, David. 2003. *Offsetting immigration and domestic migration in gateway cities: Canadian and Australian reflections on an 'American dilemma'*. Vancouver Centre of Excellence Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series, No. 03-01.
- Ley, D. et H. Smith. 1997. *Is there an immigrant 'underclass in Canadian cities?*. Vancouver Centre of Excellence Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series, No. 97-08.
- Li, P.S., 2000. « Earning disparities between immigrants and native-born Canadians », *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 37: 289-311.
- Peach, C. 1996. « Good segregation, bad segregation » *Planning perspectives* 11: 1-20.
- Pendakur, K. and R. Pendakur, 2004. « Colour my world: Has the majority-minority earnings gap changed over time? » *Vancouver Centre of Excellence Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series*, No. 04-11.
- Pew Global Attitudes Project (PGAP), 2002. *What the world thinks in 2002*. The Pew Research Center For The People & The Press
- Picot, G. et F. Hou, 2003. « The rise in low-income rates among immigrants in Canada ». *Statistique Canada. Séries de documents de recherche de la Direction générale des études analytiques*.
- Reitz, J.G. 2001. « Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research » *Journal of International Migration and Integration* 2: 347-378.

- Reitz, J.G., 2004. « Canada: Immigration and nation-building in the transition to a knowledge economy », W.A. Cornelius, T. Tsuda, P.L. Martin et J.F. Hollifield (éditeurs) *Controlling immigration: A global perspective*. Stanford: Stanford University Press: 79-133.
- Rose, Damaris. 2004. « Immigrant settlement strategies and support needs in Canada's major cities: Some policy issues ». Présentation à la conférence : *What makes good public policy in Canadian municipalities?* 28-29 octobre 2004, Ottawa.
- Sandercock, L. 2003. *Integrating immigrants: The challenge for cities, city governments, and the city-building professions* RIIM Working Paper #03-20 (www.riim.metropolis.net).
- Smith, C.S. 2005. « Fear of Islamists drives growth of far right in Belgium » *New York Times*. 12 February, 2005.
- Smith, Heather. 2004. *The evolving relationship between immigrant settlement and neighbourhood disadvantage in Canadian cities*. Vancouver Centre of Excellence Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series, No. 04-20.
- Stoffman, D. 2002. *Who gets in? What's wrong with Canada's immigration program — and how to fix it*. Toronto: Macfarland Walter & Ross.
- Statistique Canada (2005), *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017*, n° de catalogue 91-541-XIF, Ottawa
- Centraide et le Conseil canadien sur le développement social (Centraide-CCDS). 2003. *Poverty by postal code: The geography of neighbourhood poverty, 1981-2001*. Toronto: Centraide-CCDS.

« INSTITUTIONS PUBLIQUES ET CHANGEMENT INSTITUTIONNEL : LA DIVERSIFICATION DU GOUVERNEMENT DU CANADA »

ANDREW CARDOZO

Partenariat des opportunités canadiennes (CANOPP)

PARTIE I : INTRODUCTION

C'est un cliché que de dire que le Canada change rapidement. Il y a trente ans, si vous preniez un autobus pour vous rendre au nord-ouest de Toronto, vous auriez peut-être aperçu deux ou trois personnes qui n'étaient pas de race blanche voyageant dans un autobus de la ville à l'heure de pointe. Aujourd'hui, vous verriez sans doute deux ou trois personnes de race blanche dans le même autobus à la même heure. La région de Toronto n'est pas seule engagée dans ce changement démographique spectaculaire — il s'agit d'une transformation qui s'effectue à différents degrés dans toutes les villes grandes et moyennes du pays, alors que dans les petites villes et les régions rurales, il y a eu relativement peu de changements. Cette dichotomie fait également partie de la réalité canadienne.

Selon le dernier recensement qui remonte maintenant à presque quatre ans, les minorités visibles au Canada représentent environ quatre millions de personnes¹, à savoir plus que la population des quatre provinces de l'Atlantique combinées. En tenant compte des taux d'immigration et de natalité, on estime qu'il y a presque un million de personnes de races autres que blanche de plus depuis le recensement de 2001².

Statistique Canada estime que d'ici 2017 la population des minorités visibles pourrait représenter le double des conclusions du recensement de 2001. Selon les prévisions, cette population atteindra de 6,3 à 8,5 millions de personnes, soit une proportion se situant entre 19 p. 100 et 23 p. 100 de l'ensemble de la population. La population non chrétienne passerait de 5,9 p. 100 en 2001 à 10,8 p. 100 en 2017. Le pourcentage de la population allophone passerait de 17,2 p. 100 en 2001 à un taux variant entre 20 p. 100 et 25 p. 100. La population des immigrants pourrait grimper de 18,6 p. 100 en 2001 à un taux aussi élevé que 15,6 p. 100³. Ce dont il faut absolument tenir compte du point de vue des politiques du gouvernement, c'est que ces pourcentages deviennent beaucoup plus élevés dans les plus grands centres urbains du Canada.

Par contre, les structures du pouvoir changent lentement. De nos jours, Markham est la grande vedette des administrations qui changent lentement. Environ 55 p. 100 de ses résidents sont composés de minorités visibles, d'après le recensement de 2001. Bien que la population blanche représente 45 p. 100 des résidents, 100 p. 100 des conseillers municipaux de la ville de Markham élus en 2003 sont blancs. Il s'agit d'un conseil élu démocratiquement et les conseils municipaux, comme bien d'autres institutions, tendent à refléter la population d'une génération antérieure. La participation au vote et l'intérêt des électeurs au cours d'élections municipales tendent à être faibles. De plus, le fait qu'un nom soit bien connu sert souvent de facteur déterminant sur les résultats des élections; donc les conseillers qui cherchent à se faire réélire ont plus de chances de gagner que les nouveaux candidats. Certains membres des minorités qui se sont présentés en 2003 n'étaient pas bien connus dans l'ensemble de la collectivité et devront étendre leurs réseaux avant la prochaine élection en 2006. Des preuves semblent également exister démontrant que les nouveaux immigrants ont tendance à voter en nombre encore moins élevé que le reste de la population lors des élections municipales⁴.

¹ *Canada : Un profil démographique 2001* (2003), Patrimoine canadien.

² Estimation par le professeur John Samuel, Ph.D., démographe à l'Université Carleton. Il souligne qu'en 2003 par exemple, 88 p. 100 des nouveaux arrivants n'étaient pas des blancs. Le taux de variation annuelle de l'immigration gravite autour de 225 000.

³ Statistique Canada (2005), *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017*, n° de catalogue 91-541-XIF, Ottawa.

⁴ Statistique Canada (2004) Enquête sur la diversité ethnique, n° de catalogue 89-593-XIE, p. 15. L'enquête souligne une tendance vers une plus faible participation aux élections municipales chez les nouveaux immigrants comparativement aux élections fédérales et provinciales, mais elle ne compare pas ces niveaux à ceux des non immigrants. Cette faible participation parmi les nouveaux arrivants est corroborée par des preuves anecdotiques recueillies par les candidats dans Toronto, Markham et Ottawa.

Dans la section de l'introduction, cet exposé se penchera sur les défis et les possibilités auxquelles notre société et nos institutions font face, à la lumière d'une diversité culturelle, raciale et religieuse croissante. Cette introduction abordera les changements requis en termes de recrutement dans la fonction publique et d'évolution de la politique publique. La deuxième partie portera sur les raisons de changer et la troisième sera axée sur la façon de changer. La partie 4 est une étude de cas sur la façon dont le changement a été effectué dans une agence, et la section de la fin offrira certaines propositions pour l'avenir.

La diversité n'est pas une chose facile. Vous n'avez qu'à songer à certaines questions récentes :

- La charia et d'autres lois religieuses
- Les vêtements, dont les turbans et les foulards
- Comment célébrer Noël et les autres fêtes religieuses
- L'intégration des enfants dans le système scolaire
- L'établissement de profils raciaux
- Les relations entre la police et les minorités
- Les questions de sécurité après le 11 septembre
- L'équité en matière d'emploi et la discrimination dans l'emploi
- La reconnaissance des titres de compétences étrangers
- Les services sociaux et de santé culturellement sensibles
- Les questions de zonage et de stationnement pour les lieux du culte.

La diversité n'est pas toujours difficile. Songez à certaines possibilités :

- La connaissance des cultures et des langues du monde qui nous procurent un avantage concurrentiel dans le commerce international.
- Une population active de formation professionnelle pour combler les lacunes au Canada.
- Un plus grand réservoir de talents pour les sports et l'athlétisme.
- Une voie pour accroître notre masse dans le contexte du vieillissement de la population et des coûts connexes.
- Les traditions culturelles, la musique, l'art et la littérature qui enrichissent notre société.

À mesure que la diversité croît au Canada et que les communautés de minorités visibles réunies deviennent la majorité dans nos villes, nous devrions bien nous attendre à ce que les problèmes et les possibilités augmentent, deviennent plus importants et plus évidents. Le meilleur moyen de minimiser les défis et d'optimiser les possibilités consiste à nous préparer au niveau du gouvernement et de la société.

Le multiculturalisme, comme toute autre politique publique, comporte ses extrémistes, ses modérés et ses minimalistes. Tout ce qui est demandé au nom du multiculturalisme n'a pas besoin de se matérialiser. Toutefois, nous profitons d'un dialogue ouvert et respectueux.

L'image changeante du Canada et l'image de la fonction publique fédérale

À mesure que le Canada change, des efforts sont déployés pour ajouter plus de diversité dans la fonction publique fédérale, mais encore aujourd'hui cette diversité ne ressemble pas du tout à celle des grandes villes canadiennes, particulièrement au niveau des cadres supérieurs du gouvernement.

En définissant le rôle de la fonction publique dans nos sociétés démocratiques modernes, et au Canada en particulier, Richard Phidd a comparé les ministères d'il y a plus de cent ans à ceux qui existent maintenant, et il montre de quelle manière le gouvernement s'est engagé dans beaucoup plus de questions au fil du temps. Cela découle d'une variété de

raisons relatives aux changements démographiques, économiques, technologiques et aux changements dans les valeurs. Il soutient que l'expertise professionnelle qui en découle ajoute à la dynamique de la démocratie⁵.

La dynamique de la démocratie est améliorée par une bureaucratie qui établit un bon contact avec les citoyens et citoyennes et avec la diversité au sein de la société. Selon Katharine Esty, Richard Griffin et Marcie Schorr Hirsch, les dix dimensions de la diversité essentielles aux organismes des secteurs privé et public sont l'ethnicité, l'âge, la race, la hiérarchie et le statut, le sexe, la religion, les habilités ou les déficiences physiques, la situation familiale, l'orientation sexuelle, et la classe⁶. Jusqu'aux années cinquante et soixante, les employés de la fonction publique fédérale étaient très majoritairement anglophones, mâles, de race blanche et physiquement aptes.

Avec l'arrivée de la politique sur les langues officielles à la fin des années soixante, de nouvelles portes se sont ouvertes permettant l'entrée générale des francophones.

En 1963, le Premier Ministre Pearson a expliqué ainsi la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme :

Le rapprochement entre les deux groupes exige, entre autres, que le Canada anglais devienne plus conscient des aspirations du Canada français et que le Canada français ne soit pas trop impatient s'il trouve que cette prise de conscience prend du temps à s'exprimer. Un certain progrès réel s'effectue d'une génération à l'autre⁷.

La participation des femmes avait tendance à se résumer à des postes de secrétaire et de commis jusqu'aux années soixante. L'impulsion au changement fut donnée par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme établie en 1967 et dont le rapport a été publié en 1970. Il s'agissait d'un jalon qui a déterminé les mesures d'égalité que le gouvernement devait adopter. Les premières mesures ont eu tendance à s'appuyer sur des mécanismes de plaintes, tel que la Commission canadienne des droits de la personne établie en 1967. Ce n'est qu'une décennie plus tard que des programmes officiels, bien que volontaires, d'action positive aient été lancés. Le gouvernement a modifié sa position qui consistait surtout à empêcher la discrimination contre les femmes pour déclarer effectivement qu'il fallait augmenter le nombre d'emplois pour les femmes. Dans les années (et décennies) qui ont suivi, les femmes ont commencé à accéder aux niveaux intermédiaires et supérieurs de la fonction publique.

Il y a au moins deux façons de bien servir la diversité de la population canadienne : un effectif diversifié et une approche à la politique publique qui tient compte de la diversité.

Tout comme nous avons décidé que nous devons inclure les femmes et les francophones il y a quelques décennies, le défi que nous avons identifié récemment consiste à inclure maintenant les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes handicapées, en plus des femmes). Pour les besoins de cet exposé, je me concentrerai sur les minorités visibles.

Permettez-moi tout d'abord de souligner que l'équité en matière d'emploi n'ignore absolument pas la nécessité d'avoir une fonction publique très qualifiée et spécialisée.

Le mérite a toujours été au cœur de l'embauche dans le secteur public, mais est-ce que le mérite est aussi impartial qu'il prétend l'être? Brenda Gross déclare :

Il existe une conception monolithique de ce que signifie le mérite et de ce que ça signifie d'être le meilleur, conception sous-jacente à la justification de l'utilisation du principe du mérite. En général au Canada, le mérite n'a eu rien à voir

⁵ Richard W. Phidd, *Democratic Administration : Public Administration and Democracy*, Department of Political Science, University of Guelph. Exposé présenté à l'université York en septembre 2002.

⁶ Katharine Esty, Richard Griffin et Marcie Schorr Hirsch, *Workplace diversity*, Adams Media Corporation, Holbrook, Massachusetts, 1995

⁷ Source : Pearson, Lester B. *Texte du discours prononcé par le très honorable Lester B. Pearson, Premier Ministre du Canada, à l'assemblée générale annuelle de l'Association des hebdomadaires de langue française du Canada*, le 17 août 1963. Ottawa : Bibliothèque du Parlement, 1963, 7 p.

avec les habiletés individuelles mais plutôt tout à voir avec les habiletés développées et appréciées par ceux qui dominent en termes de race, d'ethnicité et de classe... malgré toutes ses intentions d'être juste, la méritocratie existante n'est pas impartiale. Il s'ensuit qu'au lieu de promouvoir la neutralité et l'équité, le principe du mérite a systématiquement exclu et défavorisé les membres des groupes désignés⁸.

La compétence et l'expertise sont évidemment essentielles, mais quand on examine ce concept amorphe de « mérite et qualités personnelles », il est important de reconnaître que ces concepts comprennent, ou devraient comprendre, l'habileté de refléter les points de vue du public, de les comprendre et de s'assurer qu'ils sont mis de l'avant et que les services tiennent compte de ces réalités. L'habileté tout simple de comprendre les citoyens et citoyennes est clairement une question de mérite — après tout, à quoi sert une bureaucratie qui en est incapable? De plus, s'il se trouve, par exemple, qu'une direction générale du gouvernement ne comprend pas de femmes ou de francophones, il faudrait en conclure que cette direction générale n'a pas la compétence voulue pour accomplir sa tâche. Je soutiens que les qualités personnelles s'appliquent lorsque la personne ajoute de la valeur à la direction générale. Depuis trop longtemps on considère que les qualités personnelles représentent la capacité d'une personne de s'entendre avec ceux qui sont déjà en place, de s'intégrer facilement, d'être capable de passer du temps privé agréable avec ses collègues, de savoir bavarder au sujet de la joute de hockey, d'aller prendre un verre après le travail, et ainsi de suite. Le Conference Board du Canada qualifie cette situation de « *lack of fit* », à savoir une incapacité de s'intégrer, qui représente un obstacle inutile à l'emploi que ses groupes de discussion ont décelé aussi récemment qu'en 2003 et 2004⁹. Il s'agit en fait d'un sempiternel obstacle identifié depuis des années déjà et qui perdure encore aujourd'hui. C'est ainsi que les qualités personnelles servent à regarder vers l'intérieur les fonctionnaires qui s'y trouvent déjà, plutôt que de regarder le public que les fonctionnaires doivent servir. Je soutiens donc que la diversité améliore de manière significative la notion d'une fonction publique méritoire. En s'assurant d'avoir une population active diverse qualifiée - il va sans dire, nous augmentons les chances de mieux gouverner et d'une manière qui satisfait aux besoins des Canadiens et Canadiennes.

L'image changeante du Canada et le rôle de la politique publique

Une deuxième question importante relative à la diversité consiste à s'assurer que les politiques publiques et les services (extrants) satisfont aux besoins de la population diverse, ce qui signifie généralement qu'il faut répondre à partir de plus d'un ministère ou organisme.

Prenons quelques exemples créatifs des pratiques récentes et courantes. Un grand nombre de ministères s'occupent des questions autochtones en plus du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Il s'agit de Santé Canada, d'Industrie Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, en plus des politiques et des pratiques d'autres ministères et organismes. Il est utile de noter que la création du Portail des Autochtones au Canada (www.aboriginalcanada.gc.ca), qui offre des liens à de nombreux programmes dans tout le gouvernement fédéral, permet donc d'avoir une fenêtre centralisée donnant sur une approche diversifiée de la prestation de services.

De la même manière, la politique des langues officielles s'applique à tous les ministères et à tous les organismes. En plus du commissaire aux langues officielles qui surveille les institutions fédérales et présente son rapport au Parlement, il existe des directions générales dans d'autres organismes, tels la Commission de la fonction publique, l'École de la fonction publique du Canada, Patrimoine canadien, le CRTC, Radio-Canada et d'autres organismes culturels.

Donc, si on veut se concentrer sur le sujet dont il est question, à savoir le changement institutionnel en réponse à la croissance de la diversité culturelle et raciale au Canada, on peut apprendre des exemples dans le domaine des Autochtones et des langues officielles et examiner de quelle manière ils pourraient être adaptés.

En planifiant le changement institutionnel, nous devons commencer par poser les questions pourquoi et comment.

⁸ Brenda Gross, *Employment Equity and the Merit Principle : Will Ever the Twain Meet?*, thèse de maîtrise, Department of Law, Carleton University, Ottawa, août 1988.

⁹ Conference of Board of Canada, *The Voices of Visible Minorities, Speaking out on breaking down barriers*, Séance d'information, septembre 2004, p. 3.

PARTIE II : POURQUOI CHANGER?

Quant au « pourquoi », il y a plusieurs bonnes raisons à l'appui du changement institutionnel. Une liste hautement appropriée sur les raisons et les priorités se trouve dans *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, le rapport du groupe de travail de 2000 présidé par Lewis Perinbam qui a fait date.

1. La fonction publique fédérale ne reflète pas la diversité du public qu'elle sert.
2. À titre d'employeur, le gouvernement fédéral n'exploite pas le talent comme il le devrait pour soutenir la concurrence du nouvel environnement de la mondialisation.
3. Le gouvernement fédéral n'a pas atteint les objectifs et les buts de l'équité en matière d'emploi fixés par la loi à l'égard des minorités visibles.
4. La lenteur des progrès a donné lieu à la frustration, au mécontentement et au cynisme face à l'avenir.
5. L'absence d'engagement et de leadership à l'échelle du gouvernement et, par conséquent, d'une responsabilisation aux plus hauts niveaux, a freiné les progrès.
6. Il est tout aussi essentiel de changer la culture organisationnelle pour qu'elle soit propice à la diversité qu'il l'est d'obtenir de meilleures données numériques.
7. En menant ses campagnes de recrutement, le gouvernement a la possibilité de projeter une image tout autre de la fonction publique.
8. Le temps est venu de se concentrer sur les résultats¹⁰.

De plus, le Conference Board du Canada qui a prédit l'an dernier que la population des minorités visibles atteindrait 20 p. 100 en 2016, souligne que le Canada devra faire concurrence avec d'autres pays pour ceux qui ont du talent parmi les minorités visibles. Il ne s'agit donc pas d'avoir une attitude signifiant que « nous devons aider ces minorités visibles » mais plutôt signifiant que « nous devons bel et bien nous assurer que ces minorités peuvent nous aider ».

Travail Canada a entrepris une analyse de rentabilisation en dix points pour l'équité en matière d'emploi. Elle élimine les obstacles auxquels font face 60 p. 100 de la population active du Canada, appuie l'inclusion, offre l'accès à un réservoir plus étendu de capital humain pour une économie axée sur le savoir, s'attaque à l'exode et au gaspillage des cerveaux, réapprovisionne la réserve réduite de capital humain, améliore la compétitivité du Canada, assure la réputation de leader mondial du Canada, mousse les avantages concurrentiels, améliore la gestion des ressources humaines en vue d'une meilleure planification et confirme la nouvelle façon de penser selon laquelle équité et efficacité vont de pair¹¹.

Avec ces raisons en tête, le gouvernement fédéral s'est penché sur les questions de diversité à des moments clés, en particulier au cours de l'année passée :

- Le récent discours du Trône en octobre parle de notre réalité multiculturelle de plusieurs façons quand il traite des valeurs reliées à la citoyenneté, de la lutte contre le racisme et du désir d'excellence des institutions culturelles.
- En réponse au discours du Trône le 5 octobre 2004, le Premier Ministre Paul Martin a parlé avec passion de la défense et de la promotion de notre réalité multiculturelle.
- En déposant son récent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi en février 2005, le président du Conseil du Trésor Reg Alcock a déclaré que notre fonction publique doit recruter et conserver les travailleurs les plus qualifiés et les plus compétents, ce qui signifie qu'il faut puiser dans l'ensemble de la population et « bâtir une population active qui reflète véritablement la diversité canadienne ». Il a souligné que bien qu'il y ait du succès, les principaux défis comprennent le nombre de membres des minorités visibles¹².

¹⁰ *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale – Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale*, présenté au président du Conseil du Trésor, 2000. p. 2-3.

¹¹ Kamal Dib (économiste principal à RHDCC), « Diversity works : the payoff – better workers, better results, better business », *Canadian Business*, 29 mars 2004.

¹² Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, *L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2003-2004 Rapport Annuel au Parlement*.

- Chaque année, le greffier du Conseil privé établit les priorités stratégiques de la fonction publique du Canada afin qu'une attention particulière soit portée aux domaines où des progrès importants s'imposent pour améliorer l'administration de la fonction publique et satisfaire aux attentes des Canadiens.
- Les priorités stratégiques de 2004-2005 comprennent :

La diversité : l'accélération des progrès réalisés dans le cadre de l'initiative *Faire place au changement*, y compris une augmentation des taux de recrutement externe pour les nominations pour une période déterminée (de plus de trois mois) et les nominations pour une période indéterminée¹³.

PARTIE III : COMMENT CHANGER?

La loi la plus importante concernant la mise en application du principe du multiculturalisme dans tous les ministères et organismes fédéraux est sans contredit la *Loi sur le Multiculturalisme canadien* de 1988 qui repose elle-même sur la politique de multiculturalisme de 1971 et l'enchâssement du multiculturalisme et des droits à l'égalité dans la Charte canadienne des droits et libertés en 1982.

Cette loi est en fait plutôt unique parmi les lois fédérales, parce qu'elle s'applique à pratiquement toutes les institutions fédérales, mais elle enjoint chacune d'elle à mettre le multiculturalisme en pratique d'une manière différente, c'est-à-dire d'une manière qui s'accorde à son mandat. Par comparaison, les lois sur les langues officielles et sur l'environnement qui s'appliquent à grande échelle, doivent être mises en vigueur d'une manière identique dans toutes les institutions — un plus grand nombre de personnes travaillant dans les deux langues officielles et des mesures environnementales similaires partout.

Dans le cas de la *Loi sur le Multiculturalisme canadien*, le Parlement a ordonné à toutes les institutions de faire ce qui était pertinent à leur mandat. Il s'ensuit que le ministère des Pêches et des Océans applique la loi d'une façon différente que ne le fait Industrie Canada, Radio-Canada, la GRC, Santé Canada et RHDCC.

Le rapport annuel sur le multiculturalisme est le secret le mieux gardé à Ottawa. Déposé à la Chambre des communes par le Ministre d'État (Multiculturalisme), ce rapport énumère les accomplissements d'un certain nombre de ministères et d'organismes dont ceux cités plus hauts. La faiblesse de cette loi consiste en ce qu'elle n'établit pas de cible, d'échéancier ou de mesure, mais offre tout simplement un sommaire des rapports des mesures des différents ministères. Elle est pourtant intéressante à lire parce qu'elle énumère toujours quelques politiques et pratiques innovatrices qui font une différence dans les ministères et les organismes.

Voici quelques exemples tirés du plus récent rapport annuel déposé au début février 2005 :

- Une des « pratiques exemplaires » soulignées se trouvait dans le domaine des politiques de radiodiffusion et de film du **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)**, de **Téléfilm Canada** et de la **Société Radio-Canada**. Le rapport souligne les efforts qu'ils ont déployés pour que le cinéma et la télévision reflètent la diversité au moyen d'outils tels que des lignes directrices, l'établissement de priorités et l'aide au financement. (Le rapport aurait pu également souligner le travail de l'**Office national du film** qui a fait preuve d'excellence dans son engagement envers la diversité.)
- La **Banque de développement du Canada** a établi un comité d'action sur la diversité qui informe les employés des questions de diversité. Étant donné qu'une grande partie des petites entreprises au Canada appartiennent à des minorités ethniques et à de nouveaux immigrants, les employés semblent manquer l'occasion d'utiliser leur diversité dans leurs relations avec leurs clients. Par contre, il s'agit de l'approche adoptée par **Exportation et développement Canada** qui utilise ses capacités multilingues pour faire progresser ses occasions d'exportation.

¹³ Objectifs de rendement du greffier, des cadres supérieurs et des sous-ministres – Orientations stratégiques de la Fonction publique du Canada 2004 – 2005, site Web du BCP : www.pco-bcp.gc.ca

- **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** cible l'intégration des immigrants au marché du travail et se penche sur la question de la reconnaissance des titres de compétences étrangers.
- **Justice Canada** a tenu des groupes de discussion avec des représentants des communautés minoritaires sur la *Loi antiterroriste* pour se préparer à un examen de la législation qui est présentement en cours.
- Le **Musée canadien des civilisations** intègre l'histoire des groupes ethniques dans ses expositions et présente également des expositions spécialisées sur des communautés en particulier.

PARTIE IV

Comment le changement s'est effectué : Le CRTC comme étude de cas

Le processus de mise en vigueur de la diversité est complexe et varie d'un organisme à l'autre.

Les étapes et les ingrédients du changement qui sont présentés ci-dessous forment un sommaire d'étude de cas du changement réussi qui a des répercussions sur l'ensemble de la société. Il sera évident que le changement dans cet organisme fédéral n'était qu'un moyen pour atteindre un but. Le but ou l'objectif doit toujours concerner la façon dont les citoyens vont en profiter — dans ce cas, la façon dont les services de radiodiffusion offerts aux Canadiens et Canadiennes refléteront mieux la réalité canadienne.

Ce cas est fondé sur mon expérience personnelle, portant sur la période de 1997 à 2003, alors que j'étais en 2003 au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). Le *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme* qui a été déposé récemment souligne le travail du CRTC dans un des deux exemples des pratiques exemplaires « qui décrivent des activités entreprises au cours des dernières années, dans le cadre de vastes programmes intégrés »¹⁴. Un rapport qu'il vaut la peine de lire est celui du groupe de travail sur la diversité de l'Association canadienne des radiodiffuseurs intitulé : *À l'image des Canadiens : pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée*¹⁵.

Tel que noté plus tôt, pour réussir un changement de cette nature, il faut agir à la fois au niveau des politiques et des services (extrants) et de l'administration de la bureaucratie. Je vais d'abord énumérer les politiques et les services, parce qu'il s'agit de la façon dont le CRTC s'y est pris, bien que la manière la plus efficace est généralement d'établir en premier lieu une structure qui fonctionne. Ceci étant dit, il est également important de reconnaître qu'on ne peut pas toujours attendre d'avoir un nombre raisonnable de personnes avant d'entamer le travail au niveau de la politique. En réalité, les deux s'effectuent en même temps, la plupart du temps.

Voici les étapes qui ont été suivies au Conseil :

Les questions de politiques et de services :

- Définir le problème, le besoin, la solution et l'objectif (ce que vous voulez faire et pourquoi).
- S'assurer que les cadres supérieurs et les chefs de département accordent leur appui aux nouvelles directives.
- Faire participer le public — les deux principaux groupes d'intérêts étant les radiodiffuseurs et les minorités raciales, qu'ils soient des groupes communautaires ou des radiodiffuseurs.
- Aider l'organisme à comprendre un « changement de paradigme culturel » si nécessaire — se pencher sur la diversité non seulement sur le plan de la radiodiffusion multilingue comme par le passé, mais sur celui de la diversité dans les émissions grand public.

¹⁴ *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2003–2004*. Déposé à la Chambre des communes, le 7 février 2005.

¹⁵ Groupe de travail sur la diversité culturelle, *À l'image des Canadiens : pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée*, Association canadienne des radiodiffuseurs, juillet 2004. (http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report/cdtf_report_jul04.pdf) Les pratiques exemplaires auxquelles le titre fait référence sont en fait recommandées et présentées sous 10 titres utiles : Engagement de l'industrie, Application et mesure, Engagement et responsabilité d'entreprise, Recrutement, embauche, maintien en poste, Stages, mentorat et bourses, Actualités et émissions d'information, Émissions – acquises, indépendantes et production interne, Relations avec la communauté, Communications internes, Communications externes. Le rapport est le résultat d'une directive du CRTC à l'ACR d'établir un tel groupe de travail et de soumettre un rapport exhaustif.

- (v) Évaluer ce qui peut se faire dans le cadre du mandat de l'organisme et ce qui exigera un changement au mandat (ou à la loi).
- (vi) Évaluer si le changement peut s'effectuer par étapes (*étapisme*) ou s'il faut un « changement sismique ».
- (vii) Trouver les meilleures occasions d'effectuer le changement (les décisions en cours, petites ou plus grandes).
- (viii) Mesurer, rapporter et se tenir au courant des changements de politique.
- (ix) Se préparer à la résistance et aux réactions brutales — expliquer le « pourquoi » et le « quoi » du changement nécessaire.

L'argument le plus fort en faveur du changement consiste en un argument économique qui souligne les chiffres et la nécessité de refléter la population croissante des minorités visibles au sein de la société canadienne : « Faites-les participer si vous voulez qu'ils fassent des affaires avec vous. Ignorez-les à vos risques et périls! »

Changements internes et administratifs

- (i) S'assurer que les cadres supérieurs et les chefs de département sont d'accord pour effectuer les changements administratifs et pour assurer les ressources humaines et financières nécessaires afin que le changement soit réussi.
- (ii) Expliquer l'initiative à tous ceux concernés au sein de l'organisme.
- (iii) Intégrer la diversité à tous les aspects du travail au sein de l'organisme.
- (iv) L'équité en matière d'emploi fait partie du processus de changement.

PARTIE V

Fin : L'avenir

Où allons-nous maintenant?

La croissance de la population des minorités visibles :

Il est important de souligner qu'alors qu'on prévoit que la population des minorités visibles au pays atteindra environ 20 p. 100 en 2017, le pourcentage dans les grandes villes — deux des principaux moteurs économiques étant Vancouver et Toronto — atteindra plus de 50 p. 100.

Selon le recensement de 2001, certaines villes satellites ont déjà atteint ce stade. La population des minorités visibles à Richmond en Colombie-Britannique a déjà atteint 59 p. 100 et 48, 6 p. 100 à Burnaby, alors que sept autres municipalités plus petites avaient des pourcentages allant de 20 p. 100 à 40 p. 100. En Ontario, Markham a atteint 55,5 p. 100 et Mississauga 40,3 p. 100, alors que quatre autres villes sont également au-dessus de 20 p. 100. Au Québec, bien que Montréal ait atteint 22,7 p. 100, Saint-Laurent est à 38,2 p. 100 et Brossard à 27,7 p. 100, alors que cinq autres villes plus petites sont au-dessus de 20 p. 100.¹⁶ Tout porte à croire que ces proportions continueront d'augmenter, bien que je note que Statistique Canada ne l'a pas spécifié dans ses projections pour 2017.

Équité en matière d'emploi :

Le progrès accompli relatif à l'équité en matière d'emploi peut se résumer ainsi :

Des parties du secteur privé ont bien répondu. Les chiffres les plus récents disponibles remontent à 2002, alors que l'offre du marché était de 12,6 et la représentation dans le secteur privé en vertu de la *Loi* (sociétés sous réglementation fédérale) était de 12,2 p. 100. Il est important de noter que certains secteurs ont réussi beaucoup mieux. Dans le secteur bancaire, la représentation des minorités visibles étaient de 18,4 p. 100 et en communications, de 11,6 p. 100 — ce qui soulève la question de la part de bien des observateurs : s'ils peuvent le faire, pourquoi le gouvernement ne le peut-il pas? Les secteurs récalcitrants comprennent le transport à 8 p. 100 et d'autres secteurs réglementés à 7 p. 100¹⁷.

¹⁶ Statistique Canada (2003). Résultats du recensement de 2001. 25 municipalités de plus de 5 000 habitants possédant le plus haut pourcentage de minorités visibles.

¹⁷ Travail Canada, 2003 Rapport Annuel - Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le service public tire de l'arrière en comparaison. Le rapport le plus récent indique que la représentation des minorités visibles en 2003-2004 était de 7,8 p. 100 dans l'ensemble alors que l'offre du marché était en hausse du niveau de 10,4 p. 100 de 2001¹⁸. Quelques 4300 minorités visibles ont joint la population active entre 2000 et 2003. Le nombre des cadres de minorité visible a presque doublé, passant de 103 à 177 pendant cette période¹⁹, bien que des preuves anecdotiques suggèrent qu'il s'agisse plutôt des niveaux EX1 et EX2 et presque rien aux niveaux EX4 et EX5.

Le taux de recrutement externe de 5,5 p. 100 en 1999-2000 est passé à 10 p. 100 en 2001-2002 et a baissé à 9,5 p. 100 en 2002-2003²⁰. À 1 sur 10, le recrutement externe des minorités visibles parmi les nouveaux arrivants dans la fonction publique est bien au-dessous du point de référence de 1 sur 5 de *Faire place au changement*.

Les ministères clés :

Un certain nombre de secteurs des politiques, de ministères et d'organismes devront prêter davantage d'attention à notre diversité dans les années à venir. La diversité présente des défis et des bénéfices à la société et à la politique public. Les institutions ou les regroupements de ministères et d'organismes suivants ont un rôle à jouer dans l'amélioration des bénéfices pour le plus grand bien de tous, et ils ont la responsabilité de surmonter les défis et les obstacles :

(i) Ressources humaines et économie :

RHDCC, Industrie Canada, Conseil du Trésor, CFP, AGRHFPC, École de la fonction publique du Canada

Il faut se pencher sur différentes questions relatives aux ressources humaines dans des domaines tels que l'équité en matière d'emploi dans les secteurs privé et public et la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Par exemple, alors que la plupart des régions du Canada souffrent d'une pénurie de médecins et de personnel médical, les experts dans ce domaine suggèrent qu'il y a environ 10 000 personnes au Canada qui sont formées comme personnel médical, mais leurs titres de compétences étrangers ne sont pas reconnus par les organismes provinciaux d'attribution des permis²¹. Les conséquences pour les Canadiens et Canadiennes partout au pays sont énormes. Et on estime que le nombre d'immigrants qui possèdent des compétences en ingénierie mais qui ne peuvent pas recevoir d'accréditation est encore plus élevé.

L'équité en matière d'emploi n'est pas uniquement une question d'immigration. Les études montrent que même les minorités natives du Canada font face à des obstacles considérables. Comme j'ai noté plus tôt, l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale s'avère n'être pas très réussie²².

(ii) Questions culturelles :

Patrimoine canadien et les organismes culturels

Par l'intermédiaire de ses programmes traitant de la citoyenneté, de la culture et du multiculturalisme, Patrimoine canadien répond à la nature changeante de la société canadienne. L'acceptation de la nature changeante de la culture canadienne comporte aussi des défis et des possibilités pour ce ministère et pour les organismes culturels fédéraux.

(iii) Questions de justice et de sécurité :

Justice, Droits de la personne, GRC, Sécurité publique

Une société qui comprend des différences qui sont fondées sur la race, l'origine ethnique et la religion auront inévitablement des inégalités ou des allégations à ce sujet. La législation sur les droits de la personne et la Charte des droits sont des outils

¹⁸ Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, 2003-2004. Conseils et vérification Canada estime que l'offre du marché en 2003 était de 11,1 p. 100.

¹⁹ Conseils et vérification Canada, Évaluation préliminaire de l'initiative *Faire place au changement*, (projets 570-2482 et 570-2504), juin 2004, p. 24.

²⁰ Ibid. p. 27.

²¹ Il s'agit d'estimations d'organisations telles que Worldskills-LASI, une organisation d'Ottawa, et de l'*Association of International Physicians and Surgeons of Ontario*. L'AIPSO estime qu'il se trouve 4000 médecins, en Ontario seulement, qui attendent la reconnaissance de leurs titres de compétences. Ces chiffres n'incluent pas les infirmières et infirmiers et autres professionnels de la santé, et ceux des autres provinces.

²² Krishna Pendakur, Simon Fraser University et Ravi Pendakur, Patrimoine canadien, *The Colour of Money : earning differentials among ethnic groups in Canada, Research on Immigration and Integration in the Metropolis*, Série de documents de travail n°. 96-03, mai 1996.

précieux pour la quête de la justice. Sur un autre ordre d'idée, il y a parfois des questions de sécurité nationale qui font l'objet de beaucoup de débats. Réussir à assurer la sécurité nationale tout en empêchant les menaces à la sécurité de pénétrer représente un équilibre délicat qui exige une vigilance constante.

(iv) **Les questions de politique internationale :**

Affaires étrangères, Commerce international, ACIDI, Défense nationale et Citoyenneté et immigration

Étant donné qu'il y a quelques millions de personnes au Canada provenant de pratiquement tous les pays du monde, nous avons une abondance de langues, de traditions et de coutumes en consommation et de considérations diplomatiques se rapportant à chaque pays. Il faut les utiliser davantage en permettant un engagement plus significatif des gens de toute origine dans le but d'accroître le commerce, d'améliorer les relations diplomatiques et de mieux centrer nos missions d'aide extérieure et de maintien de la paix.

L'écart entre le monde urbain et rural

La diversité croissante est une réalité dans les petites et grandes villes. Il faut donc que le programme national se rapportant aux villes soit axé sur les questions de « diversité urbaine » comme étant au cœur de la façon dont les villes se développent. L'avenir de la diversité dépend de la manière dont les questions sont abordées dans les villes, en particulier dans les dix villes les plus diversifiées selon celles qui ont été identifiées par Statistique Canada dans ses projections de l'an 2017²³.

En même temps, une des tendances remarquable dans ces projections est le fait que les immigrants et les minorités visibles demeurent relativement absents des zones rurales pendant que la diversité dans les villes, en particulier les grandes villes, avancera à toute vitesse. Les politiques fédérales qui sont centrées sur la diversité doivent toujours tenir compte de cette disparité. Par contre, il faut aussi se rappeler que les Canadiens et Canadiennes des régions rurales visitent les villes et y restent, et qu'un grand nombre des jeunes s'installent de façon permanente dans les villes. De ce point de vue, il vaut la peine de noter que les habitants des régions rurales bénéficieraient d'avoir une meilleure idée de la façon dont les zones urbaines sont en voie de changer. Après tout, ces zones urbaines font partie de leur pays aussi!

Peut-on continuer sans prendre cette question au sérieux?

La question qui est souvent soulevée dans les discussions sur le sujet du changement est : Qu'arrivera-t-il si le gouvernement ne change pas pendant que la population change?

Personne ne peut vraiment prédire comment les choses vont se dérouler si l'équité en matière d'emploi dans les services publics continue de manquer aux engagements envers l'ensemble des minorités visibles, particulièrement au niveau des cadres supérieurs, ou si les politiques et les services du gouvernement ne reflètent pas mieux la diversité raciale.

Voici pourtant quelques résultats possibles. À un bout de la liste des possibilités, personne ne s'en préoccupera et les choses se dérouleront comme d'habitude, avec des ajustements mineurs, dans une harmonie relative pendant plusieurs années à venir. Il se peut évidemment qu'il y ait quelques confrontations au sujet de choses que nous voyons de temps à autres, telles les turbans dans la GRC ou la loi de la charia. Un nouveau système parallèle pourrait surgir dans lequel les minorités demeureraient à l'extérieur du courant dominant et formeraient un nouveau courant dominant séparé, divisé par la race et la religion — peut-être même plusieurs courants dominants séparés. En fait, on peut déjà observer des situations semblables dans certains secteurs du commerce, des banques, de l'éducation, des services sociaux et des sports.

Il viendra peut-être un temps où les minorités commenceront à demander des comptes par rapport aux emplois que leurs membres obtiennent ou n'obtiennent pas. Les minorités commencent à s'impliquer en politique et demanderont peut-être leur part, utilisant des tactiques à grande échelle, telles que la prise de contrôle de partis politiques, les manifestations ou

²³ Statistique Canada (2005), page 33. The 10 cities are : Toronto, Vancouver, Montreal, Ottawa-Gatineau, Calgary, Edmonton, Hamilton, Winnipeg, Windsor and Kitchener.

la création de nouveaux partis fondés sur la race ou la religion. Il se peut également que des appels à l'action puissants et véhéments soulèvent des réactions brutales et créent des divisions profondes dans la société basées sur la race et la religion. Dans ce scénario, les minorités deviendront peut-être frustrées d'avoir été exclues depuis si longtemps et prendront le pouvoir dans certaines régions. Une fois au pouvoir, ces minorités pourraient chercher à se venger en se débarrassant de gens qu'elles perçoivent comme des oppresseurs, c'est-à-dire « l'établissement » blanc, et tous les blancs.

Je préfère que nous ne prenions pas le risque d'apprendre à la dure. Ce serait préférable que nous options pour une approche proactive au niveau du changement administratif (principalement en équité en matière d'emploi) et de l'évolution des politiques qui répondraient adéquatement à la croissance de notre diversité.

Andrew Cardozo est le directeur de *Cardozo Policy Consulting* et membre de Partenariat des opportunités canadiennes (CANOPP), un laboratoire de pensée basé à Ottawa. Il est chroniqueur pour *The Hill Times* et le magazine *Broadcast Dialogue*. À différents titres, il a travaillé de près à l'élaboration de législations, telles que la Charte des droits, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur le Multiculturalisme canadien. En 1997, il a été co-éditeur de *The Battle Over Multiculturalism : Does it help or hinder Canadian unity*. De 1997 à 2003 il a siégé comme commissaire au CRTC. Il détient une maîtrise en administration publique de l'Université Carleton et enseigne fréquemment ou donne des cours magistraux sur des questions relatives au multiculturalisme, la diversité culturelle, l'administration publique et la radiodiffusion.

BIBLIOGRAPHIE

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* (2003–2004)

Canada : Un profil démographique 2001 (2003), Patrimoine canadien

Charte canadienne des droits et libertés, 1982

Loi sur le multiculturalisme canadien, 1988

Objectifs de rendement du greffier, des cadres supérieurs et des sous-ministres — Orientations stratégiques de la Fonction publique du Canada 2004 — 2005, site Web du BCP.

Conseils et vérification Canada, Évaluation préliminaire de l'initiative *Faire place au changement*, (projets 570-2482 et 570-2504), juin 2004.

Faire place au changement dans la fonction publique fédérale — Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, présenté au président du Conseil du Trésor, 2000.

Katharine Esty, Richard Griffin et Marcie Schorr Hirsch, *Workplace diversity*, Adams Media Corporation, Holbrook, Massachusetts, 1995.

Krishna Pendakur, Simon Fraser University et Ravi Pendakur, Patrimoine canadien, *The Colour of Money : earning differentials among ethnic groups in Canada, Research on Immigration and Integration in the Metropolis*, Série de documents de travail n°. 96-03, mai 1996.

Brenda Gross, *Employment Equity and the Merit Principle: Will Ever the Twain Meet?*, thèse de maîtrise, Department of Law, Carleton University, Ottawa, août 1988.

Travail Canada, 2003 Rapport Annuel – Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, *L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2003-2004 Rapport Annuel au Parlement*.

Pearson, Lester B. *Texte du discours prononcé par le très honorable Lester B. Pearson, Premier Ministre du Canada, à l'assemblée générale annuelle de l'Association des hebdomadaires de langue française du Canada*, le 17 août 1963. Ottawa : Bibliothèque du Parlement.

Richard W. Phidd, *Democratic Administration : Public Administration and Democracy*, Department of Political Science, University of Guelph. Exposé présenté à l'université York en septembre 2002.

Statistique Canada (2005), *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017*, no de catalogue 91-541-XIF, Ottawa.

Statistique Canada (2001). 25 municipalités avec une population de 5000+ qui ont la plus haute proportion de minorités visibles.

Groupe de travail sur la diversité culturelle, *À l'image des Canadiens : pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée*, Association canadienne des radiodiffuseurs, juillet 2004.

LA POPULATION DE MINORITÉS VISIBLES GRANDISSANTE AU CANADA : LES DÉFIS GÉNÉRATIONNELS, LES POSSIBILITÉS ET L'EXAMEN DES POLITIQUES FÉDÉRALES

Barbara A. Mitchell, Ph.D.

Département de sociologie/anthropologie
et Département de gérontologie
Université Simon Fraser

(1) INTRODUCTION

Au cours des quelques dernières décennies, la vie familiale des Canadiens est devenue de plus en plus diversifiée sur les plans ethnique et culturel alors qu'un nombre croissant d'immigrants et de réfugiés arrivent de l'Asie, de l'Amérique latine, de l'Afrique et du Moyen-Orient. À n'en pas douter, la majorité de ces personnes (environ 73 p. 100) appartiennent à ce qui est connu par euphémisme comme la population de minorités visibles et sont définies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comme les « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. » Il est à souligner qu'entre 1981 et 2001, la population de minorités visibles a presque quadruplé, passant de 1,1 million à près de 4,0 millions. Cela représente un changement de 5 p. 100 à 13 p. 100 de la population en 20 ans (Statistique Canada, 2003a). Pourtant, les personnes de minorités visibles ne sont pas toutes nées à l'étranger. Selon le recensement de 2001, les deux tiers des personnes de minorités visibles sont nés à l'étranger et un tiers est né au Canada.

Il est bien établi que les familles de minorités visibles se battent fréquemment pour maintenir leur vie familiale en présence de nombreux obstacles et défis. Parmi les problèmes communs, mentionnons la discrimination et le racisme, les difficultés au niveau de la langue, les emplois et les choix de logement limités, la pauvreté et l'exclusion sociale (p. ex. Morirov et Kilbride, 2005). Ces enjeux systémiques peuvent exercer une pression générationnelle sur les membres des familles de minorités visibles en ce qui concerne les modèles de soutien familial, les échanges ainsi que les soins dispensés aux enfants et aux personnes âgées. D'autre part, les familles de minorités visibles vivant au Canada peuvent profiter de nombreuses possibilités, notamment la jouissance d'un niveau de vie assez bon, les possibilités de travail et d'éducation et la chance de conserver et de maintenir des aspects de leur patrimoine culturel. Cela peut avoir un impact positif sur les relations familiales et rapprocher les générations. Par exemple, les enfants dont les parents de minorités visibles sont nés à l'étranger peuvent profiter d'un solide système de santé et d'éducation, ce qui, au fil du temps, est très avantageux aussi bien pour eux que pour les membres de leur famille. Pris ensemble, tout cela constitue des défis générationnels et des possibilités pendant le parcours de vie des minorités visibles.

À la lumière de ces enjeux, le thème central du présent rapport est que l'examen des problèmes pour les futures générations des minorités visibles devrait prendre en compte l'évolution du parcours d'une vie. Cette perspective peut offrir un cadre pour l'examen des problèmes dans le contexte des transitions familiales, des trajectoires et des changements dans la disponibilité des ressources au fil du temps. Cela peut aussi permettre de comprendre plus facilement la façon dont les désavantages (ou avantages) cumulatifs durant le parcours de vie peuvent avoir des conséquences sociales et économiques importantes pour les individus, les familles et la société. Les objectifs précis du présent document sont les suivants : (1) définir les « familles de minorités visibles », (2) souligner brièvement les tendances actuelles et les prévisions pour l'avenir dans la composition de la population des minorités visibles au Canada; (3) présenter un cadre conceptuel pour contextualiser les défis et les possibilités des futures générations de minorités visibles durant le parcours de vie; (4) examiner une recherche sélectionnée portant sur ce sujet; et (5) présenter quelques recommandations pour l'examen des politiques fédérales axées sur l'avenir.

(2) DÉFINITION DES FAMILLES DE MINORITÉS VISIBLES

Les Canadiens qui appartiennent à des minorités visibles sont ceux qui déclarent ne pas avoir la peau blanche et ne pas être de race blanche et qui ne sont pas de descendance autochtone. La population de minorités visibles comprend les groupes suivants : les Noirs, les Asiatiques du Sud, les Chinois, les Coréens, les Japonais, les Asiatiques du Sud-Est, les Philippins, les Arabes et les Asiatiques de l'Ouest, les Latinos-Américains et les Insulaires du Pacifique. Il importe également de souligner que les membres de certains de ces groupes (c.-à-d., les Noirs) peuvent provenir de nombreux pays, ce qui les rend hétérogènes (Milan et Tran, 2004).

Dans le cadre des sciences sociales, les définitions de « famille » sont passées de « famille nucléaire normale » à une gamme variée de types de famille, en grande partie en raison de la prévalence plus élevée d'unions libres, des taux de divorce plus élevés, de l'augmentation des remariages et des familles reconstituées, de la diminution des mariages et de la fertilité et de l'acceptation croissante du concubinage homosexuel. L'immigration à la hausse, particulièrement au cours de la dernière décennie et demie, associée aux changements dans le pays d'origine de ces immigrants, a augmenté la diversité des familles canadiennes. Cela a amené les chercheurs à délimiter les tendances culturelles, un bon nombre ayant trait aux tendances d'immigration. Par exemple, dans certaines familles ethniques, comme les groupes de Noirs et d'Asiatiques, les parents fictifs (p. ex. les parrains et marraines et d'autres personnes non apparentées) assument souvent les obligations familiales en raison du décès d'un parent ou des tendances concernant la mobilité (Riley et Riley, 1996). Une recherche par Salaff (1995) indique également une augmentation importante dans l'éducation à distance des enfants parmi les immigrants de Hong-Kong qui ont des carrières doubles et qui parfois doivent envoyer leurs enfants vivre avec des membres de la parenté en raison des exigences professionnelles. Il est donc essentiel que les définitions des familles et le paysage culturel canadien en évolution soient étroitement liés à l'élaboration des politiques, conjointement avec les tendances actuelles et les prévisions pour l'avenir de la population de minorités visibles grandissante.

(3) TENDANCES ACTUELLES ET PRÉVISIONS POUR L'AVENIR

Récemment, Statistique Canada (2005) a produit un rapport dont le principal objectif est de « brosser un portrait de la diversité canadienne en 2017 ». Ce rapport produit des estimations des populations et des sous-groupes de minorités visibles et d'immigrants au Canada entre 2001 et 2017, d'après une technique de micro-simulation. On a réalisé cinq scénarios fondés sur différentes hypothèses d'immigration, de fertilité, de mortalité et de migration interne. Les scénarios sont utilisés dans le présent document afin de cerner quatre principaux domaines : (1) la croissance de la population de minorités visibles et du statut d'immigrant; (2) la structure par âge et le taux de fertilité; (3) les caractéristiques culturelles et religieuses; et (4) la concentration régionale.

(3.1) La croissance de la population de minorités visibles et le statut d'immigrant — On s'attend à ce que la population de minorités visibles au Canada passe de 4,0 millions en 2001 à un niveau évalué entre 6,3 millions et 8,5 millions en 2017, soit des augmentations de 56 p. 100 et 111 p. 100 respectivement. En revanche, on estime que le reste de la population (minorité non visible) augmentera de 1 p. 100 à 7 p. 100 pendant la même période. Cela signifierait qu'environ un Canadien sur cinq serait de minorité visible en 2017, comparativement à un Canadien sur huit en 2001. De plus, environ un Canadien sur quatre (entre 21 p. 100 et 26 p. 100) en 2017 seront des personnes nées à l'étranger (immigrants). En 2017, environ la moitié de toutes les personnes de groupes de minorités visibles seront des Asiatiques du Sud ou des Chinois, une augmentation de la population d'environ deux millions pour chaque groupe entre 2001 et 2017. Les Noirs demeureront au troisième rang (environ un million en 2017). Les minorités visibles qui connaissent la croissance la plus rapide sont les Asiatiques de l'Ouest, les Coréens et les Arabes, qui feront plus que doubler au cours de cette période et dont le nombre variera entre 200 000 à 425 000 en 2017.

(3.2) Structure par âge et taux de fertilité — En 2017, la population de minorités visibles aura un âge médian de 35,5 ans, environ huit ans de moins que le reste de la population canadienne. En 2017, il comptera 142 personnes de minorités visibles âgées entre 15 et 24 ans (assez âgées pour faire partie de la population active) pour chaque 100 personnes

âgées entre 55 et 64 ans (assez âgées pour quitter le marché du travail); tandis qu'il existe 75 entrées potentielles pour chaque 100 sorties potentielles pour le reste du Canada. Pour ce qui est de la fertilité, le taux de fertilité des récentes immigrantes (dont les trois quarts sont de groupes de minorités visibles) est plus élevé que celui des autres femmes. En particulier, les Noirs, les Arabes et les Philippins affichent le taux de fertilité le plus élevé, tandis que les Chinois, les Coréens, les Japonais et les Asiatiques de l'Ouest ont le taux le plus bas.

(3.3) Caractéristiques culturelles et religieuses — On prévoit que d'ici 2017, entre 21 p. 100 et 25 p. 100 du total de la population du Canada aura une langue maternelle autre que l'anglais et le français, comparativement à 17 p. 100 en 2001. Les religions qui connaîtront la croissance la plus rapide durant cette période seront l'islamisme (augmentation de 145 p. 100), l'hindouisme (augmentation de 92 p. 100) et le sikhisme (augmentation de 72 p. 100).

(3.4) Concentration régionale — En 2017, l'Ontario comptera 57 p. 100 du total de la population de minorités visibles et la Colombie-Britannique en comptera 20 p. 100, soit 77 p. 100 ensemble. Il y aura également d'importantes variations selon les aires métropolitaines. Près de 75 p. 100 de toutes les personnes de groupes de minorités visibles vivront à Toronto, à Vancouver et à Montréal en 2017. De plus, en 2017, plus de la moitié de la RMR de Toronto appartiendra à un groupe minoritaire visible d'après quatre des cinq scénarios prévus, et plus de la moitié des Asiatiques du Sud au Canada vivront dans cette ville. Montréal comprendra principalement des Noirs (27 p. 100) et des Arabes (19 p. 100).

(4) UN CADRE DU PARCOURS DE VIE/ÉCOLOGIQUE

Bien que ces prévisions nous fournissent des tendances importantes, il est également utile de compléter ce matériel à l'aide d'une conceptualisation de la façon dont cette population grandissante peut connaître des défis et des possibilités générationnels uniques. Notamment, nous devons examiner la façon dont ces relations générationnelles sont touchées par des caractéristiques et des comportements de transition précis et relier ces divers contextes environnementaux. Par conséquent, un cadre du parcours de vie/écologique appliqué est présenté à l'illustration de la Figure 1, à partir du travail de Bronfenbrenner (1979; 1986), Schiamberg et Gans (1999), Elder (1978) et Mitchell (2003). On a utilisé ces théories pour expliquer les tendances relatives à l'éducation et au travail, le travail social, les professions de la santé, la thérapie familiale et la politique publique. À ce titre, cette perspective oriente les professionnels et les responsables des orientations politiques pour ce qui est de la conception, de la prestation et de l'évaluation des programmes et des services gouvernementaux (Westney, 1993).

Deux principes clés de la perspective de parcours de vie qui se rapportent au présent document sont l'accent sur la diversité dans l'accès aux ressources (p. ex., économiques et sociales) durant les périodes de transition et les effets de ces changements sur les autres membres de la famille, particulièrement d'un point de vue intergénérationnel. Synthétisés à l'aide d'une approche écologique, quatre niveaux de systèmes environnementaux sont discernables. On peut les distinguer selon leur immédiateté en ce qui concerne la façon dont les unités familiales sont disposées : micro-, méso- exo- et macrosystèmes (Bulboz et Sontag, 1993). Chacun de ces niveaux sera décrit brièvement en relation avec le cadre conceptuel et les principaux thèmes et enjeux de la recherche, lesquels seront présentés dans la prochaine section.

On conçoit la relation générationnelle comme un contexte de microsystème principal au sein duquel ont lieu le développement et le soutien de la famille, et qui est touché par le patrimoine culturel, l'adhésion ou l'identification, l'âge, les événements transitionnels et la période de la vie, le sexe, la proximité et la distance, l'échange d'un soutien instrumental et affectif, les questions de soins et de dépendance, ainsi que l'état de santé et le bien-être. Le mésosystème se concentre sur la relation directe ou l'interaction de la famille ou la relation générationnelle avec l'environnement externe. Par exemple, le milieu de travail ou scolaire peut offrir aux personnes et aux familles un accès à des possibilités et des ressources (p. ex., revenu d'emploi, accès à d'autres services). L'exosystème constitue l'environnement externe au sein duquel les membres de l'unité générationnelle influent sur d'autres membres de la famille. Il comprend les milieux de travail et scolaire (p. ex. la garderie), les caractéristiques de la collectivité/du voisinage et les réseaux sociaux (Hou et Picot, 2004). Les trois systèmes précédents (micro-, méso- et exosystèmes) sont inclus dans le macrosystème. Ce système comprend les vastes valeurs idéologiques, les normes, les politiques gouvernementales et les modèles institutionnels d'une société particulière.

L'importance des changements qui se produisent au fil du temps au sein de ces systèmes interreliés constitue le chronosystème. Cela nécessite la prise en compte des événements transitionnels du parcours de vie (p. ex., les transitions avant et après l'immigration, scolaires, professionnelles et parentales) et les trajectoires pouvant avoir des effets à court et à long termes qui s'appliquent à l'élaboration des politiques (p. ex. voir Frank et Kunz, 2004). Qui plus est, il importe de reconnaître que de nombreuses expériences de vie (comme une réunification ou un changement familial, la santé et la mobilité) peuvent entraîner des désavantages cumulatifs et des dangers multiples (c.-à-d., être un récent immigrant, une personne de minorité visible, célibataire et pauvre).

(5) RECHERCHE SÉLECTIONNÉE SUR LES LIENS ET LES ENJEUX GÉNÉRATIONNELS DURANT LE PARCOURS DE VIE

A) Relations générationnelles au niveau familial

Tirant parti du cadre du parcours de vie/écologique, on soulignera quatre principaux domaines de recherche qui influent sur la nature et la qualité des relations intergénérationnelles et les échanges de soutien durant le parcours de vie. Cela comprend : (1) les caractéristiques des groupes culturels et ethniques; (2) les caractéristiques socioéconomiques et sociodémographiques, dont l'âge et la période de la vie; (3) la proximité et la distance; et (4) la santé et le bien-être, lesquels comprennent les questions de soins et de dépendance. Ces facteurs « micro » dyadiques créent une diversité et le potentiel structurel pour créer un certain nombre de possibilités et de défis générationnels.

(5.1) Caractéristiques des groupes culturels et ethniques : Les relations générationnelles sont influencées par les normes, les valeurs, les attentes et les traditions, les antécédents en matière d'immigration et la langue. Une recherche souligne l'impact de l'obligation filiale et des attentes des membres de la famille à l'égard des rôles, des responsabilités et des modes de vie « appropriés » de la famille. De nombreux groupes ethniques traditionnels (p. ex., les Asiatiques) sont connus pour avoir des traditions et des antécédents culturels qui mettent l'accent sur la famille, la collectivité, la famille étendue et le respect des personnes âgées. On constate également que ces normes et traditions peuvent produire un niveau élevé de « capital » ou un soutien relationnel qui peut amortir de nombreuses difficultés familiales. Réciproquement, on associe souvent les cultures « canadiennes » ou occidentales à des objectifs et à des recherches individualistes. Toutefois, il importe également de tenir compte de la qualité des relations générationnelles et du besoin d'un soutien durant une période de transition particulière de la vie, et de ne pas supposer que ceux-ci sont omniprésents (Mitchell, sous presse; 2003a; 2000; Mitchell, Wister et Gee, 2004). Par ailleurs, il ne faut pas supposer que tous les groupes ethniques prennent soin « des leurs », puisque cela peut mener à des hypothèses très mal éclairées.

En outre, une recherche démontre que les familles nées à l'étranger peuvent être sensibles à des niveaux plus élevés de conflits générationnels, particulièrement lorsqu'une génération plus âgée est animée de normes et de valeurs traditionnelles et que la génération plus jeune a été exposée à la culture « canadienne » (Statistique Canada, 2003b). De nombreuses études indiquent également que les personnes plus âgées (particulièrement des parents immigrants) ont tendance à s'assimiler ou à s'acculturer moins rapidement que les enfants ou les jeunes gens, ce qui peut créer des conflits intergénérationnels (Anisef et Kilbride, 2003).¹ Les raisons de désaccord les plus communes entre les parents et les enfants sont les normes et les valeurs conflictuelles (p. ex., les différences religieuses), les travaux scolaires, les groupes d'amis et les fréquentations (Tyyska, 2003).

(5.2) Caractéristiques socioéconomiques et sociodémographiques : La pauvreté et le niveau d'éducation peuvent influencer sur le déroulement des transferts intergénérationnels (p. ex. la mise en commun ou l'échange de ressources ou de capitaux financiers). Le Rapport sur la pauvreté de Campagne 2000 indique que les enfants de minorités visibles sont deux fois plus susceptibles de vivre dans la pauvreté (33,6 p. 100 par opposition à 18,4 p. 100) que tous les enfants au Canada. En ce qui concerne les récents immigrants, 49 p. 100 des enfants vivent dans la pauvreté, et le taux de faible revenu est

¹ On définit l'assimilation comme le processus par lequel un groupe ou une personne ressemble de plus en plus au groupe dominant dans le cadre d'éléments culturels tels que la langue, la tenue vestimentaire, les valeurs et l'identité. L'acculturation est un processus par lequel des personnes provenant d'un groupe culturel, par l'entremise de contacts avec un autre groupe culturel, apprennent et intériorisent les caractéristiques culturelles de l'autre groupe (McPherson, 2004).

2,5 fois supérieur à celui des Canadiens de souche en 2000 (Projet de recherche sur les politiques, 2004). En général, Boyd (2000) constate qu'« il est particulièrement probable que les enfants d'immigrants d'origine ethnique arabe, noire/caraïbénne, latino-américaine, centraméricaine, sud-américaine, espagnole (nés dans les Amériques), vietnamienne et asiatique du Sud vivent dans un ménage ou une famille ayant de faibles ressources économiques ». Les récents immigrants de minorités visibles sont également plus susceptibles de connaître une trajectoire de désavantages à long terme durant leur parcours de vie (c.-à-d., quitter la maison et l'école assez tôt, connaître des désavantages sur le marché du travail, etc.) comparativement aux Canadiens de souche (Hatfield, 2004; Statistique Canada, 2003c).

De plus, de nombreuses personnes âgées de minorités visibles vivent dans la pauvreté et n'ont pas droit à des rentes de retraite. Certains doivent compter sur d'autres membres de la famille pour ce qui est de la nourriture et du logement, ce qui peut amener des tensions, du surpeuplement et de la dépendance (Gee et Mitchell, 2003). D'autres peuvent ne pas avoir de soutien financier ou familial, particulièrement les femmes âgées, les hommes africains ainsi que les mères célibataires africaines, latino-américaines et caraïbéennes (Thomas, 2001). Les relations générationnelles sont également touchées par l'interaction des cultures, des sexes et des structures familiales. Indépendamment des origines, les femmes ont tendance à être responsables du soin des enfants, des personnes âgées et de l'entretien de valeurs et des traditions culturelles (Desai et Subramanian, 2003). De plus, bien que la plupart des familles de minorités visibles soient des familles nucléaires, les femmes provenant de l'Amérique latine et des Caraïbes sont plus susceptibles d'être des mères monoparentales, créant un ensemble d'enjeux différents (Thomas, 2001).

(5.3) Proximité et distance : En général, les échanges de soutien (instrumental et affectif) sont plus intensifs lorsque les membres de la famille partagent la même résidence et sont touchés par un certain nombre de facteurs, notamment les contextes culturels et socioéconomiques, le statut d'immigrant et l'âge à l'immigration, le sexe et les changements durant le parcours de vie. Par exemple, les récents immigrants provenant de sociétés asiatiques (p. ex., Indiens et Chinois) sont plus susceptibles de résider dans des ménages de trois générations que les non-Asiatiques, en partie à cause d'une tradition culturelle qui favorise la vie en famille élargie (Gee et Mitchell, 2003; Mitchell, 2004b). D'une part, les membres de la famille peuvent mettre en commun les ressources et prendre soin des enfants et des personnes âgées. D'autre part, les minorités visibles sont plus susceptibles de vivre dans des logements surpeuplés et parfois insalubres que les familles n'appartenant pas à des minorités visibles.

(5.4) Santé, bien-être et dépendance : Selon l'étude fédérale-provinciale Pour un avenir en santé, « les Canadiens et les Canadiennes comptent parmi les gens les plus en santé du monde; toutefois, tous les secteurs de la société ne bénéficient pas également d'un niveau élevé de santé » (Anisef et Kilbride, 2003). En réalité, on constate que certains groupes de minorités visibles ont une santé moins bonne que celle des autres, et cela peut être dû en partie au statut socioéconomique puisque c'est aussi un important facteur déterminant de la santé et du bien-être (Santé Canada, 2003). Bien que des recherches aient démontré un « effet de l'immigrant en bonne santé », par lequel les récents immigrants sont sélectionnés pour leur bonne santé, cela a tendance à diminuer au fil du temps et peut ne pas s'appliquer à tous les groupes d'âge. Par exemple, Gee et al. (2004) font remarquer que les immigrants de minorités visibles plus âgés ont tendance à être en bien plus mauvaise santé que les personnes d'âge moyen. Cela peut créer une dépendance à l'égard des membres de la famille pour les soins. En fait, certaines recherches indiquent que c'est dans ses maisons que l'on retrouve le plus haut niveau de pression sur le fournisseur de soins, ce qui peut mener à la violence envers les personnes âgées (p. ex., mauvais traitements matériels et physiques) et à d'autres problèmes familiaux (Pruchno et al, 1997).

De plus, les groupes de minorités visibles peuvent vivre une exclusion sociale² provoquée par le stress psychosocial de la discrimination, ce qui peut causer des problèmes de santé (Galabuzi, 2002). De nombreux réfugiés fuient leur pays d'origine pour des raisons de traumatismes et de mauvais traitements, ce qui peut influencer sur leur santé et leur bien-être

² L'exclusion sociale englobe les structures et les processus d'inégalité envers certains groupes de la société. Elle invoque l'incapacité de certains groupes ou personnes à participer activement à la vie canadienne en raison d'inégalités structurelles en ce qui concerne l'accès aux ressources sociales, économiques, politiques et culturelles. Ces inégalités sont issues de conditions liées à la race, à la classe, au sexe, à l'incapacité, à l'orientation sexuelle, au statut d'immigrant et à la religion. (Santé Canada, 2003)

(p. ex., Mohamed, 1999). De récentes études démontrent également que les nouveaux jeunes immigrants sont deux fois plus susceptibles de souffrir de dépression que d'autres personnes âgées de 35 ans et plus (Beiser, 1999). Il peut aussi y avoir d'autres problèmes psychologiques liés à la violence et aux mauvais traitements, au suicide et à des pratiques disciplinaires envers les enfants qui vont à l'encontre des normes canadiennes (Wadhvani, 1999; Scott, 2003). Dans l'ensemble, ces caractéristiques interagissent avec un certain nombre de conditions et de circonstances dans l'environnement plus vaste. C'est à cet égard que des exigences, des contraintes et des possibilités générationnelles uniques peuvent également surgir.

B) Relations générationnelles au niveau environnemental

(5.5) Milieux d'emploi : Les personnes de minorités visibles signalent que la situation la plus commune au sein de laquelle elles perçoivent de la discrimination est dans le milieu de travail ou lorsqu'elles présentent une demande d'emploi ou de promotion (Statistique Canada, 2003d). Dans l'ensemble, bon nombre font face à des obstacles sociaux systémiques pour ce qui est de trouver un emploi ou d'obtenir une reconnaissance pour leurs compétences professionnelles (Basran et Zong, 1998; Isaijw, 1999). Par exemple, les jeunes de minorités visibles connaissent un taux de chômage élevé parce qu'ils n'ont pas d'expérience de travail au Canada, ne possèdent pas les compétences linguistiques requises ou n'ont pas un réseau social pour faciliter la recherche d'emploi (Anisef et Kilbride, 2003). Les femmes de minorités visibles (p. ex., les Noires, les Philippines) font aussi souvent face à un taux d'emploi inférieur à celui des hommes et à la « ghettoïsation » sur le marché du travail.

(5.6) Garderie/écoles : L'accès à une garderie abordable et de bonne qualité peut être une question particulièrement préoccupante dans le cas des groupes de minorités visibles (p. ex., les Noirs, les Arabes et les Philippins), en raison du taux de fertilité plus élevé, de la structure familiale, des questions linguistiques et des coûts (p. ex., Milan et Tran, 2004). Par exemple, selon le Recensement de 2001, le nombre d'enfants de race noire vivant avec un seul parent est beaucoup plus élevé que celui des autres enfants (46 p. 100 par rapport à 18 p. 100). Des recherches indiquent également que de nombreux jeunes de minorités visibles sont confrontés à d'importants défis attribuables au système scolaire (Kunz, 2003; Lam, 1994). Parmi les facteurs sous-jacents à ces difficultés, mentionnons la pression de réussir à l'école qui est exercée par leurs parents (Momirov et Kilbride, 2003), les politiques scolaires, les attitudes discriminatoires des professeurs et la structure organisationnelle des écoles qui n'encourage pas les réalisations ou la réussite des jeunes de minorités visibles.

(5.7) Réseaux sociaux : Les réseaux sociaux (comme la famille élargie, les amis, les voisins et les collectivités) peuvent offrir aux familles de minorités visibles un certain nombre de ressources en capital social (p. ex., culturel, information et soutien), mais ils peuvent aussi être problématiques. À n'en pas douter, pour les jeunes, certains groupes d'amis sont destructeurs. Par exemple, on a beaucoup médiatisé le fait que de jeunes indo-canadiens de Vancouver soient attirés par des gangs et la violence liée à la drogue. Résultat : une coalition de groupes contre la violence et des temples Sikh ont présenté un certain nombre d'idées au gouvernement fédéral et ont offert leur aide pour aborder le problème (Bolan, 2004).

(5.8) Caractéristiques de la collectivité/du voisinage : Les quartiers ethniques peuvent faciliter la conservation de l'identité ethnique et le maintien des institutions religieuses, scolaires et de bien-être qui sont essentielles à l'interaction sociale du groupe. Réciproquement, ils peuvent nuire à l'acquisition de compétences linguistiques, ainsi qu'à l'expérience en matière d'études et de travail. Qui plus est, les quartiers ayant une forte concentration de minorités visibles ont généralement un statut économique pauvre en raison du taux de chômage élevé et des revenus peu élevés. Par conséquent, la tendance des récents immigrants à se regrouper dans des milieux minoritaires peut influencer leurs résultats économiques et les conditions économiques globales des quartiers où ils vivent (Hou et Picot, 2004).

(5.9) Accès aux services : Souvent, les familles de minorités visibles ne sont pas au courant des services offerts ou ne peuvent y accéder facilement. Une étude récente sur les Noirs a révélé qu'un bon nombre ne sont pas au courant des services et que même s'ils trouvent les services appropriés, ils ne les utilisent pas en raison de différences culturelles, de normes concernant l'intimité familiale et d'obstacles linguistiques. Ils ont plutôt tendance à se fier sur leurs amis et leur

famille pour obtenir un soutien (Scott, 2003). Il est particulièrement difficile pour les personnes âgées de minorités visibles d'obtenir des soins appropriés, car il y a de nombreux obstacles à surmonter pour trouver et offrir des soins adaptés aux différences culturelles (Albanese, 2005).

(6) EXAMEN DES POLITIQUES FÉDÉRALES

D'après des discussions antérieures, il faut examiner certains secteurs des politiques fédérales : (1) les politiques d'immigration, l'établissement, le logement et la concentration résidentielle; (2) l'aide à l'enfance et l'éducation; (3) l'emploi et le revenu; (4) l'accès aux services, dont les services de santé et les services sociaux; et (5) la nécessité d'une collaboration intersectorielle et de la transmission du savoir dans ces secteurs. On constate qu'un bon nombre de ces questions sont abordées par divers ordres de gouvernement (p. ex., fédéral, provincial et municipal). Toutefois, les politiques fédérales peuvent jouer un rôle pivot dans le cadre des politiques et des programmes provinciaux et municipaux par la formulation des directives fédérales, l'imposition et les transferts gouvernementaux (p. ex., les subventions).

On discute de ces questions de politique dans le contexte du cadre conceptuel du parcours de vie/écologique, lequel met l'accent sur l'importance d'examiner la façon dont la disponibilité des ressources et l'accès durant des périodes pivots de la vie peuvent influencer sur l'éducation, le travail, la santé et la famille. Cette approche souligne la nécessité de briser les désavantages cumulatifs pour certaines minorités visibles ainsi que de faciliter et d'appuyer les avantages cumulatifs au fil du temps. Elle reconnaît également l'importance de tenir compte des processus de migration, d'ajustement, d'adaptation et d'intégration qui se produisent au fil du temps et de façon différente selon la période de la vie (Frank & Kunz, 2004). Une autre question pertinente concerne la distinction entre les minorités visibles nées à l'étranger et les minorités visibles nées au Canada, puisque les possibilités et les défis générationnels auxquels font face ces groupes et les processus qu'ils sont susceptibles de suivre peuvent être différents. Pour cette raison, nous allons indiquer le groupe visé.

(6.1) Politiques d'immigration, établissement, logement et concentration résidentielle

Les politiques d'immigration jouent un rôle important dans la formation des caractéristiques des immigrants de minorités visibles et peuvent déterminer directement ou indirectement les modèles de soutien et les modes de vie. De nombreux immigrants laissent derrière eux des membres de la famille, ce qui peut fragmenter les familles. Cela peut être particulièrement perturbateur durant les années de formation d'une famille. Les politiques séparent parfois les conjoints et les parents de leurs enfants pendant le traitement des demandes d'immigration, mettant à rude épreuve les relations parents-enfants. Par exemple, les mères célibataires caraïbéennes et celles appartenant à des groupes à faible revenu ont tendance à confier leurs jeunes enfants à des membres de leur famille lorsqu'elles émigrent. Il faut parfois plusieurs années avant que les parents aient l'argent nécessaire pour parrainer l'entrée de leurs enfants au Canada (Calliste, 2003). Par ailleurs, les politiques qui admettent les femmes au Canada à titre d'épouse ou de personne à charge plutôt qu'à titre de demandeur principal peuvent sans le vouloir créer une dépendance (Momirov et Kilbride, 2005). Plusieurs questions et recommandations de politique sont les suivantes :

- Il faut réduire le temps de traitement des demandes d'immigration afin d'éliminer d'éventuelles conséquences négatives sur l'unification et le développement des familles, particulièrement en ce qui concerne les personnes qui en sont à leurs années de formation de la famille.
- Il faut appuyer les politiques qui favorisent l'ajustement, l'adaptation et l'intégration des minorités visibles à la société canadienne.
- Il faut offrir des possibilités de logement et d'emploi qui dissuadent les populations de minorités visibles de se rassembler dans des quartiers pauvres au cœur des régions métropolitaines et des enclaves ethniques.

(6.2) Politiques d'aide à l'enfance et d'éducation

Le point de départ pour briser l'accumulation et la reproduction des désavantages économiques et sociaux observés au sein de certaines minorités visibles est au début du parcours de vie, particulièrement pour les récents immigrants. L'éducation des jeunes enfants et l'appui de l'apprentissage continu sont probablement les meilleurs investissements à faire pour briser

le cycle des faibles revenus persistants et de la marginalisation. Cela est davantage prononcé pour les minorités visibles. Il faut également appuyer les programmes intergénérationnels incluant des générations multiples de la même famille (c.-à-d., enfant et parent) qui peuvent offrir des ressources et de l'information et qui facilitent la réussite des trajectoires de vie. Il faut tenir compte d'un certain nombre de politiques clés, dont les suivantes :

- Programmes préscolaires et de garderie ciblés et adaptés à la culture, fondés sur les besoins (c.-à-d., taux de fertilité, structure familiale) et l'accessibilité (p. ex. en raison du faible revenu de nombreux groupes de minorités visibles)
- Élargissement des programmes d'anglais langue seconde, particulièrement pour les récents immigrants
- Élargissement des modules de formation pour les enseignants afin de mieux comprendre les relations et les questions ethnoculturelles (p. ex. *Common Ground Days*)
- Programmes d'études diversifiés et adaptés à la culture (p. ex. enseignement des religions mondiales dans les cours de lettres et sciences humaines)
- Programmes de prévention/d'intervention pour les jeunes à risque (p. ex. le comportement des gangs, la délinquance, le décrochage scolaire)
- Accès à une éducation post-secondaire et augmentation des besoins de formation

(6.3) Politiques axées sur l'emploi et le revenu

Certaines familles de minorités visibles font face à des risques plus élevés de se retrouver au chômage, d'être sous-employés et d'avoir des revenus peu élevés. Les questions de discrimination, d'éducation et d'expérience professionnelle dans un autre pays (parmi les personnes nées à l'étranger) ainsi que de marginalisation jouent un rôle dans ces tendances. Du point de vue d'un modèle écologique de parcours de vie, l'investissement dans des programmes d'emploi qui peuvent créer une participation à la vie active à long terme ainsi que le soutien du revenu pour les familles apporteront de nombreux avantages économiques et sociaux grâce aux transferts générationnels. Plusieurs recommandations découlent de ce discours.

- Il faut réduire la discrimination ethnoculturelle au moyen de programmes d'éducation du public et d'éducation des employeurs/travailleurs;
- Il faut rendre plus impartiale la reconnaissance des titres de compétences étrangers;
- Programmes de formation professionnelle visant la participation à la vie active à long terme;
- Reconnaissance de la structure par âge plus jeune de la population de minorités visibles par rapport à la participation à la vie active.

(6.4) Politiques concernant l'accès aux services

Les minorités visibles nées au Canada et à l'étranger sont désavantagées en ce qui concerne l'accès aux services de santé et aux services sociaux. Certains de ces problèmes sont directement liés aux normes, valeurs et croyances culturelles de groupes minoritaires particuliers, tandis que d'autres sont issus des injustices au sein du macro-système. Souvent, les questions générationnelles transversent ces problèmes. Par exemple, de nombreux services sont conçus pour répondre aux besoins des personnes plutôt qu'aux besoins des familles. Cela nous amène à examiner plusieurs questions :

- Les politiques de santé doivent être adaptées pour répondre aux besoins précis, au sexe et à la période de vie des groupes ethniques (p. ex., de récents immigrants plus âgés peuvent avoir besoin d'un plus grand nombre de services en raison d'un mauvais état de santé; Gee et coll., 2004).
- Les programmes et les services doivent reconnaître que la santé est un concept à facettes multiples, propre à la culture (p. ex., les pratiques occidentales en matière de santé par rapport aux pratiques orientales).
- Les services sociaux et le soutien communautaire doivent être adaptés à la culture (p. ex., les réfugiés peuvent avoir des problèmes de santé mentale, des traumatismes et des mauvais traitements particuliers; les programmes et les services doivent reconnaître les normes concernant l'intimité familiale et promouvoir une solidarité intergénérationnelle lorsque les cultures « s'entrechoquent »).
- Le soutien des organismes culturels (les ONG) pour appuyer l'inclusion sociale (p. ex. S.U.C.C.E.S.S., un organisme chinois bien connu situé à Vancouver qui permet aux familles de minorités visibles d'équilibrer leur patrimoine ethnique distinct et leurs traditions familiales tout en s'intégrant à la société).

(6.5) Nécessité d'une collaboration intersectorielle et transmission du savoir

C'est bien connu que l'absence d'intégration dans l'ensemble des ministères et des portefeuilles est un obstacle à une politique efficace. Une plus grande collaboration intersectorielle permettrait de réduire les conséquences négatives imprévues des politiques sur les familles de minorités visibles en augmentant la sensibilisation aux problèmes et aux enjeux uniques, ainsi que de promouvoir des politiques, des services et des programmes plus efficaces.

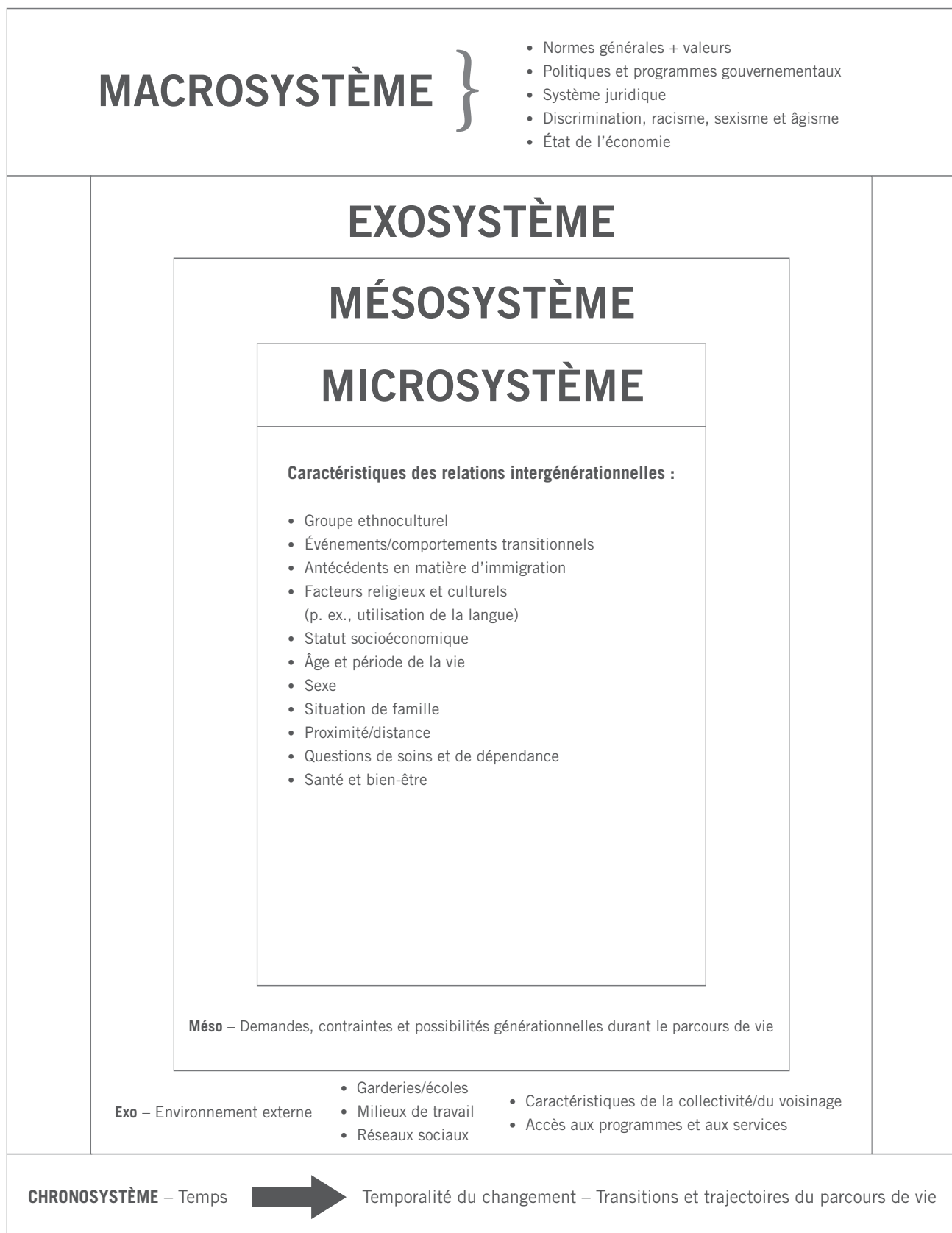
- Nécessité d'accroître les dialogues, la coopération et la collaboration au sein des divers ministères et des secteurs gouvernementaux concernés par l'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant les minorités visibles.
- Soutien des groupes de réflexion composés de spécialistes, de décideurs, d'intervenants communautaires et de membres des familles de minorités visibles dans le but de déterminer les conséquences involontaires des politiques sur les familles et les relations entre les générations.
- Besoin de recherches supplémentaires sur la population de minorités visibles grandissante au Canada dans le contexte des structures familiales en évolution, des conditions économiques et de la population vieillissante (p. ex., transferts intergénérationnels par des minorités visibles précises durant le parcours de vie et le processus d'acculturation), et partage de ces connaissances avec les décideurs et les conseillers, les professionnels et la communauté.

RÉSUMÉ/CONCLUSIONS

En résumé, la recherche souligne le besoin de reconnaître la diversité et le potentiel structurel des conflits et du soutien dans les relations générationnelles des minorités visibles. Il n'est pas suffisant d'élaborer des politiques à partir de transferts intergénérationnels conceptualisés de manière restrictive qui limitent artificiellement les contextes au sein desquels vivent les familles de minorités visibles (McDaniel, 2002), ainsi que les possibilités et les défis générationnels auxquels elles font face. Il nous faut donc des politiques qui permettent aux minorités visibles d'établir des liens intergénérationnels positifs et de retenir des aspects de leur patrimoine culturel, tout en favorisant l'autonomie et l'inclusion sociale dans la société canadienne. Les politiques doivent être inclusives, équitables, proactives et coordonnées (p. ex., aucun écart entre les systèmes de soutien formels et informels). Elles ne doivent pas non plus supposer que les familles de minorités visibles ont des ressources intégrées pour la prestation de soins.

Deux domaines prioritaires sont cernés dans le présent document : 1) l'élargissement des politiques, des programmes et des services visant les familles de minorités visibles, particulièrement lorsqu'elles ne disposent pas des ressources économiques et des ressources en capital social requises à des moments importants de la vie; et 2) l'élaboration de politiques, de programmes et de services qui retardent ou inversent les désavantages cumulatifs parmi les pauvres et les minorités visibles marginalisés et qui facilitent les avantages cumulatifs, en mettant l'accent sur l'éducation et la formation. Les familles de minorités visibles sont souvent confrontées aux mêmes défis que les familles de race blanche, mais elles doivent en plus faire face à la discrimination et tenter de bien s'intégrer à la société et à la culture canadiennes. Et bien que la famille représente une des plus grandes sources de soutien ou de « capital social », elle peut aussi être une source de conflit et de tension. Certaines personnes ne jouissent peut-être pas d'un soutien familial de base, particulièrement dans les moments où cela est le plus nécessaire. Nous devons donc investir aux bons endroits au moyen d'initiatives stratégiques positives afin d'assurer un parcours de vie favorable. Cela permettra d'améliorer la santé et le bien-être de la population de minorités visibles grandissante et d'assurer un avenir productif et prospère à tous les Canadiens, peu importe la couleur de leur peau.

Figure 1 : Un cadre du parcours de vie/écologique appliqué aux relations, aux défis et aux possibilités générationnels des minorités visibles



BIBLIOGRAPHIE

- Albanese, P. (2005). « Ethnic Families », p. 121 à 142 dans Families, Changing Trends in Canada (M. Baker, dir.). Toronto : McGraw Hill Ryerson.
- Anisef, P. et Kilbride, K.M. (dir). (2003). Managing Two Worlds: The Experiences and Concerns of Immigrant Youth in Ontario. Toronto : Canadian Scholar's Press.
- Basran, G.S. et Zong, L. (1998). Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Professional Immigrants. Études ethniques du Canada, 30(3), 339 à 352.
- Beiser, M. (1999). Strangers at the Gate: The « Boat People's » First Ten Years in Canada. Toronto : University of Toronto Press.
- Bronfenbrenner, U. (1979). The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1986). « Ecology of the Family as a Context for Human Development: Research Perspectives. » Developmental Psychology, 22(6), 723 à 742.
- Bolan, K. (2004). « Stop the Violence, Leaders Plead. » The Vancouver Sun, mardi le 21 décembre.
- Boyd, M. (2000). « Ethnicity and Immigrant Offspring », pages 137 à 154 dans Perspectives on Ethnicity in Canada (M.A. Kalbach et W.E. Kalbach, dir.). Toronto : Harcourt Publishing.
- Bulboz, M. et Sontag, M.S. (1993). « Human Ecology Theory », p. 419 à 448 dans Sourcebook of Family Theories and Methods: A Contextual Approach (P.G. Boss et coll., dir.). New York : Plenum Press.
- Calliste, A. (2003). « Black Families in Canada: Exploring the Interconnections of Race, Class and Gender », p. 199 à 220, dans Voices: Essays on Canadian Families, 2^e édition (M. Lynn, dir.) Toronto : Nelson-Thompson Publishing
- Desai, S. et Subramanian, S. (2003). « Color, Culture and Dual Consciousness: Issues Identified by South Asian Immigrant Youth in the Greater Toronto Area », p. 118 à 161 dans Managing Two Worlds: Immigrant Youth in Ontario (P. Anisef et K.M. Kilbride, dir). Toronto : Canadian Scholar's Press.
- Elder, G.H. (1978). « Approaches to Social Change and the Family », p. 1 à 38 dans Turning Points: Historical and Sociological Essays on the Family (J. Demos et S.S. Boocock, dir). Chicago : University of Chicago Press.
- Frank, J. et Kunz, J.L. (2004). « Nouvelles approches pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion ». Extrait le 11 février 2005 de www.policyresearch.gc.ca, Projet de recherche sur les politiques.
- Galabuzi, G. (2002). « Social Exclusion ». Rapport et exposé présentés à la conférence sur les déterminants sociaux de la santé pendant toute la durée de vie, Toronto, novembre 2002.
- Gee, E.M., Kobayashi, K.M. et Prus, S.G. (2004). « Examining the Healthy Immigrant Effect in Mid- to Later Life: Findings from the Canadian Community Health Survey. » Revue canadienne du vieillissement, 23, S61-S69.
- Gee, E.M. et Mitchell, B.A. (2003). « One Roof: Exploring Multi-Generational Households in Canada », p. 291 à 311 dans Voices: Essays on Canadian Families, 2^e édition (M. Lynn, dir.) Toronto : Nelson-Thompson Publishing
- Hatfield, M. (2004). « Groupes à risques de persistance d'un faible revenu. » Horizons : Projet de recherche sur les politiques, vol. 7(2), 19 à 33.
- Santé Canada. (2003). « L'inclusion sociale comme facteur déterminant de la santé ». Agence de santé publique du Canada : Santé de la population. Extrait le 30 janvier 2005
http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/ddsp/apercu_repercussions/03_inclusion.html
- Hou, F. et Picot, G. (2004). « Le visage ethnique des quartiers de Toronto, Montréal et Vancouver ». Tendances sociales canadiennes. Printemps, 72, 8 à 13.

- Isajiw, W. (1999). Understanding Diversity: Ethnicity and Race in the Canadian Context. Toronto : Thompson Educational Publishing.
- Lam, L. (1994). « Immigrant Students », p. 122 à 130 dans Learning and Sociological Profiles of Canadian High School Students. Lewiston, NY : Edwin Mellen Press.
- McDaniel, S.A. (2002). « Échanges entre les générations : État, famille et travail », p. 22 à 71 dans Vieillesse et changement démographique dans un contexte canadien, (D. Cheal, dir.). Les Presses de l'Université de Montréal, 2003.
- McPherson, B. (2004). Aging as a Social Process: Canadian Perspectives. Don Mills (Ontario) : Oxford University Press.
- Milan, A. et Tran, K. (2004). « Les Noirs au Canada : une longue tradition ». Tendances sociales canadiennes, printemps, 72, 2 à 7.
- Mitchell, B.A. (sous presse). « Social Capital and Intergenerational Coresidence: How Ethnic Communities and Families Shape Transitions to Adulthood ». À être publié dans Diversity, Social Capital and the Welfare State (R. Johnston et F. Kay, dir.). Vancouver : University of British Columbia Press.
- Mitchell, B.A. (2004c). « All in the Family: Canadian Trends in Multigenerational Households ». Seniors' Housing Update, vol. 13(2), p. 1 à 3, Gerontology Research Centre, Simon Fraser University.
- Mitchell, B.A. (2003a). « Would I Share a Home with an Elderly Parent? Exploring Ethnocultural Diversity and Intergenerational Support Relations during Young Adulthood ». Revue canadienne du vieillissement, 22(1), 69 à 82.
- Mitchell, B.A. (2003b). « Life Course Theory », p. 1051 à 1055 dans The International Encyclopedia of Marriage and Family Relationships, 2^e éd., (J.J. Ponzetti, dir.). New York : Macmillan Reference, États-Unis.
- Mitchell, B.A. (2000). « The Refilled Nest: Debunking the Myth of Families-in-Crisis », p. 80 à 99 dans The Overselling of Population Aging: Apocalyptic Demography, Intergenerational Challenges, and Social Policy (E.M. Gee et G. Gutman, dir.). Toronto : Oxford University Press.
- Mitchell, B.A., Wister, A.V. et Gee, E.M. (2004). « The Ethnic and Family Nexus of Homeleaving and Home Returning Among Canadian Young Adults ». Cahiers canadiens de sociologie, 29(4), 543 à 575.
- Mohamed, H.S. (1999). « Resistance Strategies: Somali Women's Struggles to Reconstruct their Lives in Canada ». Cahiers de la femme, 19, 52 à 7.
- Momirov, J. and Kilbride, K.M. (2005). « Family Lives of Native Peoples, Immigrants, and Visible Minorities », p. 87 à 111 dans Canadian Families: Diversity, Conflict and Change (N. Mandell et A. Duffy, dir.). Toronto : Thomson Nelson.
- Pruchno, R.A., Burant, C.J., et Peters, N.D. (1997). « Coping strategies of people living in multigenerational households: Effects on well-being ». Psychology and Aging, 12, 115 à 124.
- Riley, M.W. et Riley, J.W. (1996). Generational relations: A future perspective. Dans T.K. Hareven (dir.), Aging and generational relations: Life course and cross-cultural perspectives (p. 283 à 291). New York : Aldine de Gruyter.
- Salaff, J. (1995). Working Daughters of Hong Kong. New York : Columbia University Press.
- Schiemberg, L.B. et Gans, D. (1999). « An Ecological Framework for Contextual Risk Factors in Elder Abuse by Adult Children ». Journal of Elder Abuse and Neglect, 11, 79 à 103.
- Scott, J.L. (2003). « English Language and Communication: Issues for African and Caribbean Immigrant Youth in Toronto », p. 96 à 117 dans Managing Two Worlds: Immigrant Youth in Ontario (P. Anisef et K.M. Kilbride, dir.). Toronto : Canadian Scholar's Press.
- Statistique Canada (2005), Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017, n° de catalogue 91-541-XIF, Ottawa
- Statistique Canada. (2003a). Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution. Ottawa : ministre de l'Industrie.

Statistique Canada. (2003b). Le Quotidien, Enquête sur la diversité ethnique, le lundi 29 septembre 2003. Extrait le 25 janvier 2005 de <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/030929/tq030929.htm>

Statistique Canada. (2003c). Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : le processus, le progrès et les perspectives. Ottawa : ministre de l'Industrie.

Statistique Canada. (2003d). Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société multiculturelle. Catalogue n° 89-593-XIF.

Thomas, D. (2001). « L'évolution de la situation des immigrants dans la famille au Canada ». Tendances sociales canadiennes, été, 61, 16 à 22.

Tyyska, V. (2003). « Solidarity and Conflict: Teen-Parent Relationships in Iranian Immigrant Families in Toronto », p. 312 à 331 dans Voices: Essays on Canadian Families, 2^e édition (M. Lynn, dir.). Toronto : Nelson-Thompson Publishing

Wadhwanit, Z. (1999). To be or Not to Be: Suicidal Ideation in South Asian Youth. Mémoire de maîtrise. Montréal : Université McGill.

Westney, O.E. (1993). « Human Ecology Theory: Implications for Education, Research and Practice », p. 449 à 451 dans Sourcebook of Family Theories and Methods: A Contextual Approach (P.G. Boss et coll., dir.). New York : Plenum Press.

