



Carrefour des Communautés du Québec



Se faire connaître
et se faire reconnaître



1er Symposium

organisé par CARREFOUR

23 novembre 2002

«*Diversité et Représentativité*»

La place
des Communautés ethno-culturelles
au Québec



Discours d'ouverture

- **Me Michel Coulanges**, *Président du comité organisateur du Symposium*
- **Mme Francine Sénécal**, Vice-présidente du comité exécutif de la Ville de Montréal
- **M. Christian Martin**, *Président de Carrefour*



Me Michel Coulanges

Ce thème a été retenu en vue de faire le point sur la situation et l'évolution de nos communautés dans la société canadienne. Cette réflexion, nous l'espérons, sera l'occasion de souligner les acquis à préserver ou à consolider et à nous pencher sur les correctifs et améliorations nécessaires.

Nous vous invitons donc à scruter cette situation sous trois angles, à savoir : La politique, l'économie et les médias.



Me Michel Coulanges

Nous vous invitons donc à scruter cette situation sous trois angles, à savoir :

- **la politique,**
- **l'économie et**
- **les médias.**



Mme Francine Sénécal

V.-P., Comité exécutif, Ville de Montréal

«*Dans une ville où:*

- *cohabitent au-delà d'une centaine de communautés culturelles différentes,*
- *plus de 35% de la population est d'origine autre que canadienne, québécoise, française, britannique ou autochtone,*
- *plus de 26% de cette même population montréalaise est née à l'étranger,*
- *Plus de 80% des immigrants admis au Québec seront reçus,*

notre priorité se décline en termes de défis qui soulèvent les enjeux de l'équité, de l'accès aux services et la gestion de la diversité»



Mme Francine Sénécal

V.-P., Comité exécutif, Ville de Montréal

Grandes orientations de la Ville:

- Reconnaître la richesse de la diversité ethno-culturelle
- Déterminer les enjeux et les stratégies en lien avec avec la croissance et la distribution des richesses
- En structurer la gestion et assurer une meilleure qualité de vie des citoyens(nes)



Deux actions concrètes posées par la Ville de Montréal

- 1. Création et mise en place d'un Conseil interculturel qui donne son avis au Conseil de ville et au Comité exécutif sur les services et les politiques favorisant l'intégration et la participation ethno-culturelles à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la ville.**



Deux actions concrètes posées par la Ville de Montréal (suite)

2. **Tenue du Sommet de Montréal et application des décisions qui en ont découlé, soit:**
 - a) **Prise en compte et gestion de la diversité de la population montréalaise**
 - b) **Intégration socio-économique des groupes dits de minorités visibles**
- **Mme Francine Sénécal préside entre autres le comité «Équité, Accessibilité et Diversité»**



Quatre projets structurants

- 1. Elaboration d'une banque de candidatures des membres des groupes sous-représentés pour les nominations aux instances décisionnelles et de consultation de Montréal**
- 2. Plan local d'action en relations interculturelles, un projet intégrateur pour une ville résolument décentralisée**



Quatre projets structurants (suite)

- 3. Formation des employés à l'interculturalisme**
- 4. Centre de référence en soutien aux projets des organismes et à l'inclusion socio-économique des minorités visibles**



Trois thèmes

- **Représentativité dans la fonction publique**
- **Médias, miroirs de la diversité culturelle?**
- **Economie et emploi**



Christian Martin

Président de Carrefour

Remerciements à Mme Francine Sénécal pour sa participation au Symposium, ainsi qu'à tous les distingués pannelistes, invités(es) et participants(es)



Mission de Carrefour

- **Association apolitique et à but non-lucratif.**
- **Oeuvre pour un rapprochement interculturel**
- **Etablit des liens entre les associations et des réseaux de contacts pour les gens d'affaires**



Introduction des 2 témoignages

- **Jean-Yves Renel et Assaad Abdelnour sont des exemples présentés au Symposium qui illustrent bien le rôle que jouent les communautés sur le plan économique de la Province et la place que l'immigrant peut se tailler malgré les barrières culturelles, sans obligatoirement attendre l'intervention des gouvernements.**



Prendre sa place

«Aujourd'hui, le thème développé est la Place des communautés culturelles dans le Grand Montréal, être visible ou non-visible, là n'est pas la question, mais plutôt savoir prendre sa place et non compter avant tout sur les autres.»



Jean-Yves Renel



- Originaire de Martinique
- Immigré au Québec en mai 1971
- Création de la Ferme du Domaine 2000 inc. en 1988
- Nombre d'employés: 18
- Superficie exploitée: 100 sur 300
- Produits: poireaux, haricots, asperges, brocoli, transformation



Jean-Yves Renel

- Réseau de distribution implanté au Québec et en Ontario: grandes surfaces (chaînes)

Autres réalisations : agro-tourisme



Jean-Yves Renel

Conseils à d'autres immigrants pour une intégration réussie :

- **détermination,**
- **persévérance**
- **et surtout faire preuve d'imagination sociologique**
- **Nécessité impérieuse de faire front commun pour sensibiliser la population**
- **québécoise à l'apport de l'immigration en matière économique**



Assaad Abdelnour

- **Originaire du Liban**
- **Création de la Compagnie Clic Import-Export en 1984**
- **Actuellement: 145 employés de toutes origines (14 langues parlées)**
- **Plus de 3700 points de vente au Canada, 950 aux Etats-Unis**
- **Chiffre d'affaires: 25 Millions \$**



Assaad Abdelnour (suite)

Prix décernés:

- Méritas pour l'exportation
- Prix Pierre Péladeau
- Prix des 10 meilleures compagnies alimentaires au Canada
- Prix du Cèdre et de l'érable
- Finaliste du Grand Prix de l'entrepreneur
- Oscar de la médaille du rayonnement multi-culturel de Carrefour



Représentativité dans la fonction publique

Conférenciers:

Me Lam Chan Tho

Me Roger Dominguez



Me Lam Chan Tho

- **Introduction:**

- **Deux classes d'immigrés:**

- l'ancienne immigration, majoritairement anglophone, bien structurée, bien établie et bien représentée
- la nouvelle immigration, majoritairement francophone, mal structurée, non-représentée et plus nombreuse



L'ancienne immigration – quelques chiffres

- **80% des néo-Québécois ont acquis une bonne connaissance du français oral**
- **Les 2/3 s'expriment en français au travail; 61% d'entre eux utilisent le français à l'extérieur de la maison**
- **36% des néo-Québécois deviennent propriétaires**
- **87,3% ont voté au référendum de 1995**
- **Ils proviennent de 140 pays.**



Faible représentativité politique

- Pour représenter Montréal, à l'Assemblée nationale: sur 29 députés, 3 députés seulement sont de l'ancienne immigration et aucun de la nouvelle immigration
- A l'Assemblée nationale, seulement deux députés de la nouvelle génération



Conséquences de la sous-représentativité

- **Intolérance raciale**
- **Clivage social et pauvreté**
- **Peu de centre d'accueil pour les communautés culturelles de la nouvelle immigration (langue, culture, etc.)**



Résultats du sondage SRC publié le 21 mars 2001

Annexe 1 - Les Québécois jugent que:

- 54% d'entre eux font preuve de discrimination raciale
- 46,4% des minorités ethniques seraient racistes



Résultats du sondage SRC (suite)

Constatations:

- Plus on est riche et éduqué moins on est raciste
- Ceux qui gagnent moins de \$25,000/an continuent à voir les immigrants comme des voleurs de jobs.
- Les francophones restent en général plus méfiants face aux immigrants et aux minorités.



Résultats du sondage SRC (suite)

- **70% des immigrants indiquent que leur intégration s'est faite «très» ou «assez facilement»**
- **Les immigrants nés ailleurs qu'au Canada (nouvelle immigration) croient à 80% qu'il faut apprendre le français**



Comment les immigrants perçoivent le Québec

Sondage SOM – La Presse – RC (16 octobre 2001, annexe 4)

- **83% trouvent que la société québécoise est tolérante**



Représentativité dans la fonction publique (suite)

Question du public:

- **Comment changer la philosophie des syndicats afin de permettre l'intégration des minorités dans la fonction publique?**



Représentativité dans la fonction publique (suite)

Réponse de Mme Sénécal:

Chaque citoyen a un rôle à jouer dans ce domaine, cependant nous demeurons conscients que nous pouvons agir en:

- rencontrant les syndicats,*
- les sensibilisant,*
- faisant de la formation,*
- faisant le tour des instances impliquées*
- effectuant une démarche conjointe avec les citoyens de la ville.*



Représentativité dans la fonction publique

- **Remarques du public:**
 - **Division ethno-culturelle du travail: beaucoup d'immigrants de la nouvelle génération occupent des emplois non syndiqués**
 - **Importance du rôle individuel de chaque immigrant de s'impliquer, de prendre sa place.**



RECOMMANDATIONS

- **Redonner à Montréal une influence politique auprès des décideurs gouvernementaux à la mesure de son poids démographique**
- **Nécessité d'éduquer à la base et de permettre des échanges inter-culturels comme le fait Carrefour afin de désamorcer le racisme**



RECOMMANDATIONS

- **Les communautés culturelles de la nouvelle immigration doivent s'unir et établir une plate-forme commune**
- **Avoir un organisme qui défende cette plate-forme auprès des 3 partis politiques**
- **Le vote proportionnel rétablirait partiellement la distorsion subie par les communautés de la région de Montréal**
- **Médiatiser cette plate-forme commune**



Représentativité dans la fonction publique

«It is about time to stop speaking and practical actions be taken for multiculturalism. I am appealing for a proportional representation of various communities at the National Assembly.»

Basil Weakes



RECOMMANDATIONS

- **Nécessité d'avoir des ethnies à des postes décisionnels**
- **Chacun doit travailler à faire sa place**
- **Les dirigeants des communautés culturelles peuvent aider les anonymes à prendre leur place**



RECOMMANDATIONS

- **Plate-forme commune des communautés culturelles de la nouvelle immigration**
- **Organisme pour les défendre auprès des trois partis politiques provinciaux, auprès du gouvernement fédéral et des municipalités**
- **Vote proportionnel**
- **Visibilité accrue des communautés dans les médias traditionnels**



Médias, miroirs de la diversité?

Conférenciers:

André Séléanu et Yves Alavo



André SÉLÉANU: Médias, miroirs de la Diversité?

- Léger accroissement de l'importance accordée aux membres des communautés culturelles dans les médias.
- Deux problèmes subsistent:
 - a. stabilité d'emploi:
 - b. marginalisation dans le milieu du travail



Médias, miroirs de la Diversité?

Contexte

- **Problèmes:**
 - a) Les journalistes ethniques obtiennent des contrats précaires et de courtes durées (tribunes ou événements ponctuels internationaux).**
- **Marginalisation attribuable à sa différence: nom, accent, syntaxes de phrase, loisirs qui les distinguent de la norme québécoise.**



Les impacts de la marginalisation

- 1. Quoique respecté pour son travail, le journaliste ethnique reste loin des décisions fondamentales de l'entreprise**
- 2. Instabilité plus grande dans la vie du journaliste ethnique attribuable**



Les impacts de la marginalisation (suite)

- 3. Au mieux, réalisation plus lente des plans professionnels: il émigrera ailleurs, ou ses projets professionnels ne seront pas du tout réalisés. Rester contractuel n'est pas le rêve de tout le monde**



Médias, miroir de la diversité?

À l'heure de la mondialisation, la différence est une source de force.

La culture française au Canada est enrichie par des variations d'accent, d'expression, de philosophie de base – qui toutes s'expriment en français.



Médias, miroir de la diversité?

Le journaliste d'origine ethnique qui travaille en français a déjà fait un choix culturel : il a adopté la langue française – il vit, il pense à ce rythme, dans cette culture.

La natalité au Québec est actuellement stagnante. Ne serait-ce que pour cette raison, la présence de voix, de visions qui s'expriment en français devraient être les bienvenues.



Yves ALAVO: Contexte actuel

- **Médias encore réfractaires à la diversité**



Médias réfractaires à la diversité

- **Extrême parcimonie de la part de la presse écrite francophone aux sujets et aux événements d'actualité qui mettent en valeur l'apport des citoyens(nes) originaires des différents continents et qui ont choisi le Québec/Canada comme pays.**



Des médias encore réfractaires à la diversité (suite)

- **Plus moyen pour la population de s'identifier, ni de développer de sentiment d'appartenance avec les grands médias.**



Des médias encore réfractaires à la diversité

- **Malgré certains progrès, dans les salles de rédaction, le pourcentage de professionnels issus des communautés culturelles se situe entre 1 et 2%**
 - **Déficit démocratique considérable entre la réalité du public et la composition effective de mono-ethnicité contrôlée du personnel des médias**



Impacts de la sous-représentativité sur l'intégration

- **Les générations actuelles qui constituent la nouvelle majorité se sentent plus en phase avec les médias anglophones légèrement plus inclusifs et surtout plus attentifs aux impératifs économiques**
- **Tradition de vie communautaire et de bénévolat plus enracinés au sein des anglophones a favorisé l'intégration aux divers secteurs des médias représentant toutes les autres communautés**



Médias ethnoculturels

- **Presse écrite, radio et télévision des différentes communautés ont permis aux professionnels de la nouvelle majorité socio-économique de continuer à exercer leur profession, dans un réseau parallèle, au profit de la société.**



Médias ethnoculturels (suite)

- **Qualité des contenus, confection des topos et des émissions, créativité organisationnelle et technique, permettent de créer des liens entre l'image que se fait la population d'elle-même et de son rôle historique et le développement d'une identité individuelle et collective**



Exclusion des médias

- **Le talent des créateurs, producteurs, acteurs-comédiens, techniciens des communautés culturelles sont rarement mis à contribution**
- **Les personnalités, les compétences sont perçues comme une menace pour le groupe homogène de contrôle**



RECOMMANDATIONS

- **Que la différence culturelle soit acceptée sans réserve ou crainte par la communauté d'accueil**
- **Effort délibéré d'acceptation servira le groupe d'accueil – au-delà de tout réflexe de protection du groupe**



RECOMMANDATIONS

- **Le Québec pourra réellement s'enrichir de toute la diversité de gens – en l'occurrence de journalistes – qui aiment le langage français et veulent agir dans la culture québécoise. Leur différence est en fait comme une variation génétique – une source de force.**



RECOMMANDATIONS

- **En fait, le problème fondamental est un problème de droit.**
- **La constitution canadienne garantit des opportunités égales à tous les citoyens du pays. Il faut donc respecter l'esprit de la constitution, de la charte des droits et offrir en pratique les mêmes conditions de stabilité professionnelle à tous les journalistes – qu'ils soient de telle ou telle autre origine ethnique.**



Economie et emploi

Conférenciers:

**Carol Roy, Albert Zbily,
Normand Roy**





Economie et emploi

La Caisse Desjardins a été choisie comme un exemple possible pour illustrer comment une volonté réelle peut déboucher sur une stratégie en faveur des communautés culturelles.

Merci à la Caisse Desjardins de s'être prêtée à ce témoignage.



HISTORIQUE

Depuis les années '40, 17 points de services de caisses s'adressant à des communautés ethno-culturelles spécifiques ont été établis sur l'île de Montréal, afin de répondre adéquatement aux besoins et attentes des communautés, et surtout afin d'encourager leur développement économique et social



FONCTIONNEMENT PAR COMMUNAUTÉ

- **Six (6) communautés sont desservies directement par une caisse qui leur appartient en propre, ce sont les communautés italienne, chinoise, ukrainienne, polonaise, portugaise et lithuanienne de Montréal.**



CONTEXTE

Desjardins souhaite que la caisse locale soit de plus en plus le reflet de la population qu'elle dessert:

- **plus du tiers des employés de la Caisse populaire Desjardins de Saint-Laurent sont issus de communautés ethno-culturelles**



ORIENTATION

«Il existe au sein du mouvement desjardins une volonté de faire une plus grande place aux personnes anglophones ainsi qu'aux membres des communautés culturelles,

Nous espérons aussi qu'ils s'impliqueront dans Desjardins, plus particulièrement comme dirigeants élus qui viendront influencer les décisions et les orientations. »

Extrait du discours de Monsieur Alban d'Amours, Président et chef de direction aux membres de la chambre de commerce de Ville Saint-laurent



Communautés ethno-culturelles: Ressources stratégiques pour les entreprises

- **Les liens qu'entretiennent les membres des communautés ethno-culturelles, soit avec leur pays d'origine, soit avec des concentrations de personnes de même origine partout dans le monde, constituent une ressource stratégique d'importance pour l'ensemble de nos entreprises.**



Apport des communautés ethno-culturelles

- **Pour se convaincre de l'apport des communautés ethno-culturelles, il suffit d'imaginer ce que pourrait être la région métropolitaine si elle n'avait pas bénéficié des retombées économiques et socio-démographiques des quelques 400,000 nouveaux arrivants qui sont venus s'y installer depuis 1981.**



Programme immigrant-investisseur

- **Le programme immigrant-investisseur a permis jusqu'ici de supporter plus de 1000 investisseurs dont 80 % étaient d'origine asiatique**



Stratégies vis à vis des communautés ethno-culturelles

- Le mouvement Desjardins a réaffirmé, en septembre dernier, son orientation d'être le partenaire reconnu des communautés ethno-culturelles du Québec.
- Dans ce cadre, trois axes stratégiques ont été retenus, soit un premier relié à la représentativité, un second portant sur le développement des affaires et un troisième sur la visibilité



REPRÉSENTATIVITÉ

- **Volet représentativité vise à:**
 - ce que les groupes ethniques se retrouvent au sein de leur caisse locale avec un personnel pouvant s'exprimer dans leur langue et avec des dirigeants capables de véhiculer leurs attentes au sein du conseil d'administration
 - former des jeunes au rôle des administrateurs de caisses par le programme des jeunes dirigeants stagiaires



AIDE AUX JEUNES

- Depuis l'été dernier d'un partenariat de desjardins à "allo-prof", un programme d'aide aux jeunes. Ce programme aide les jeunes à faire leurs travaux scolaires par des supports téléphoniques ou web. Actuellement, 65 % des 40,000 jeunes qui font appels à "allo-prof" en 2001 sont des jeunes issus de familles d'immigrants



Economie et emploi

Remarques du public:

- Tout se joue à l'embauche. « **La dignité s'assoit sur l'emploi** », or:
 - Dans les comités de sélection lors d'embauche, il n'y a pas de représentant ethno-culturel, permettant ainsi de contrer la discrimination systématique.



Economie et emploi

- **Importance des compétences, des réseaux pour l'ouverture sur l'internationale et l'intégration. Les immigrants sont des liens entre le Québec et les réseaux qu'ils possèdent dans leur pays d'origine**



RECOMMANDATIONS

«The Banking Institution represents the largest employer in Quebec and should offer job training on a wider scale particularly to the ethnic community to give them a chance to integrate the job market.»

Basil Weakes