



---

## SESSION DE MONTRÉAL

---

### Rapport

#### **Atelier des jeunes**

(Lundi 29 novembre 2004, École Secondaire Saint-Laurent)

La session a commencé par une rapide présentation de l'ACNU, des intervenants, des projets que l'organisation mène – notamment avec les jeunes – et le contexte dans lequel le projet *Intégration & Appartenance* vient s'inscrire. En parallèle, l'organisme partenaire, le CEDEC (Centre de Développement pour l'Exercice de la Citoyenneté), a également présenté son mandat et ses engagements au sein de différentes écoles du Grand Montréal.

Mélanie et Christine, les deux intervenantes du CEDEC ont ensuite invités les jeunes à présenter des fresques, sur l'intégration et le sentiment d'appartenance, qu'ils avaient réalisées au préalable. La créativité et la vision dont ils ont fait preuve laissent déjà, à ce niveau, un excellent *a priori* sur la capacité du groupe à se mobiliser et à s'investir pour répondre à ces questions.

Les jeunes ont été sélectionnés parmi différentes classes de secondaires 3 et 4, selon leurs motivations et intérêts pour les enjeux sociaux. Ils représentaient, à l'image de l'école tout entière, une diversité culturelle extraordinaire et un enthousiasme débordant; ils ont rapidement formé un groupe solidaire et dynamique. Ce groupe, contrairement aux autres sessions que nous avons réalisées jusque là, était majoritairement composé de jeunes issus des communautés ethnoculturelles et de l'immigration. Leurs préoccupations face à ces questions étaient, par conséquent, bien évidemment tangibles et sensibles; nous n'avons eu aucun problème à engager la discussion.

Les débats qui ont suivi ont varié autour de sujets tels que le profilage racial par la police, les certificats de sécurité délivrés à l'encontre des personnes suspectées de terrorisme ou encore la méconnaissance (stéréotypes) de la communauté d'accueil à l'égard des minorités. Différentes opinions ont été exprimées et il est évident que les élèves ont su faire preuve d'un bon niveau de pensée critique vis-à-vis des informations fournies par les médias, leurs parents et les informations qu'ils reçoivent. Il s'est dégagé du groupe un fort sentiment d'implication et une réelle volonté de combattre les notions de racisme et de discrimination, ce qui a aidé à engager une discussion inspirante et à remettre en question certaines notions pré-établies.

---

Le premier atelier, **Les Cinq Mots Importants**, consistait, en petits groupes, à redéfinir les termes essentiels qui ont été utilisés tout au long de la journée; à savoir : *Identité, Diversité, Normalisation, Discrimination et Appartenance*. Cet atelier a été très bien perçu et a donné lieu à des discussions fortes intéressantes.

## IDENTITÉ

1. **Qu'est-ce que ce mot signifie pour vous?** Présentation de soi-même dans une façon unique qui exprime nos différences et nos ressemblances aux autres;
2. **Quelle place a cette notion dans votre école?** À Émile Legault, on la représente comme : 1) union entre plusieurs cultures; 2) Création d'une image de soi
3. **Quel impact ce mot a t'il sur vous (positivement et/ou négativement)?** Cela apporte un impact positif et négatif; Positif : appréciation des cultures des autres; Négatif : porter des jugements rapidement – Racisme, préjugés, discrimination
4. **Qui a la capacité d'en changer l'impact?** Les élèves, la direction de l'école, les personnalités médiatiques.
5. **Vers qui vous tournez vous lorsque vous souhaitez changer les choses?** La direction de l'école, le conseil des élèves, les amis, la famille.
6. **Nommez quelques modèles/célébrités qui se battent pour cette notion.** Françoise David (Porte-parole des femmes au Québec); Oprah Winfrey: anti-racisme

Image de soi  
Différences  
Et ressemblances  
Nations Unies  
Traditions  
Impact positif et négatif  
Tendance à différencier les gens  
Élimination du racisme

## DIVERSITÉ

1. **Qu'est-ce que ce mot signifie pour vous?** Que tout le monde est différent;
2. **Quelle place a cette notion dans votre école?** D'après nous, c'est surtout une question de cultures, de langues et d'origines; L'école Émile Legault est très diverse, c'est ce qui fait son intérêt et sa richesse.
3. **Quel impact ce mot a t'il sur vous (positivement et/ou négativement)?** On peut apprendre aux autres et apprendre des autres;
4. **Qui a la capacité d'en changer l'impact?** Les personnes qui ont les mêmes intérêts que nous, la mobilisation des élèves et des gens en général;
5. **Nommez quelques modèles/célébrités qui se battent pour cette notion.** Il n'y en a pas beaucoup. Les politiciens parlent plus d'argent et de guerre que de diversité!

## NORMALISATION

1. **Qu'est-ce que ce mot signifie pour vous?** Être accepté par tout le monde. Comportement et geste que l'on fait qui fait de nous quelqu'un de normal;
2. **Quelle place a cette notion dans votre école?** Venir à l'école et se faire accepter pour soi-même. Quelqu'un d'anormal n'existe pas car nous sommes qui on est, et peu importe ce que d'autres personnes pensent; nous ne sommes pas seuls au monde. Ce qui n'est pas normal, c'est que la personne ne puisse pas nous accepter.
3. **Quel impact ce mot a t'il sur vous (positivement et/ou négativement)?** Positif – les personnes qui sont ici se sentent bien acceptées car elles sont rapidement acceptées; la différence c'est la norme.
4. **Vers qui vous tournez vous lorsque vous souhaitez changer les choses?** On peut voir la directrice de l'école, le conseil de l'établissement, nos amis, le conseil étudiant;
5. **Nommez quelques modèles/célébrités qui se battent pour cette notion.** Bono, le chanteur de U2 se bat pour les pays pauvres. Sa célébrité change la norme.

*La norme de nos valeurs c'est s'aimer sans peurs*

## APPARTENANCE

1. **Qu'est-ce que ce mot signifie pour vous?** C'est se sentir accepté, se sentir bien avec les personnes. Et lorsqu'on appartient, on garde nos valeurs;
2. **Quelle place a cette notion dans votre école?** C'est sentir que notre opinion a de la valeur et que nous sommes accepté dans notre différence;
3. **Quel impact ce mot a t'il sur vous (positivement et/ou négativement)?** Cela a un impact positif car quand on se sent appartenir à quelque chose, on a une plus forte estime de soi. Au contraire, on se sent rejeté et dévalorisé;
4. **Qui a la capacité d'en changer l'impact?** Chacun a le pouvoir de changer les choses. Il faut nous accepter et s'accepter comme on est.
5. **Vers qui vous tournez vous lorsque vous souhaitez changer les choses?** Cela dépend de la personnalité de chacun : amis, psychologues, parents, professeurs
6. **Nommez quelques modèles/célébrités qui se battent pour cette notion.** Groupe religieux, sociaux, interculturels, ACNU, ONU, CDEC;

*L'appartenance c'est la bonne santé mentale, c'est revivre une nouvelle chance!*

## DISCRIMINATION

1. **Qu'est-ce que ce mot signifie pour vous?** Quand une personne fait preuve de préjugés et de racisme; c'est-à-dire juger autrui sans même avoir fait connaissance de celui-ci;
2. **Quelle place a cette notion dans votre école?** Puisque nous vivons dans une école multiculturelle, nous sommes habitués à vivre avec des personnes de diverses cultures alors il n'existe aucune sorte de discrimination;

3. **Quel impact ce mot a t'il sur vous (positivement et/ou négativement)?** Il n'y a aucun impact négatif puisqu'à Ville Saint-Laurent, nous vivons comme une famille, la quantité et le nombre de personnes de différentes cultures/ethnies est majoritaire;
4. **Vers qui vous tournez vous lorsque vous souhaitez changer les choses?** Nous ne faisons jamais recours à ces moyens, mais si cela devait arriver, nous irions voir un adulte du personnel de l'école qui est d'une autre culture;
5. **Nommez quelques modèles/célébrités qui se battent contre cette notion.** Les personnalités que nous connaissons sont : Corneille, Luc Mervill, Jacques Chirac et Oprah Winfrey;

*Non à la discrimination, oui à l'intégration!*

**Note :** Lors de la conversation qui a suivi, il était clair pour les élèves qu'au départ il faut bien être conscient des fondements, des préjugés, des idées et des visions du monde de notre propre culture, et de notre tendance à projeter nos perspectives sur les autres. Quand on sait qui on est, on peut plus facilement voir les autres comme des humains tout comme nous et apprécier les différences.

---

Durant l'atelier **Une École à Façonner**, plusieurs petits groupes ont été invités à travailler sur des études de cas portant la diversité à l'école (voir exemple ci-dessous) et à identifier s'il s'agissait d'une situation d'*intégration*, d'*assimilation* ou de *ségrégation*.

Étude de cas # 4

**Dans de nombreuses cafeterias d'école, il est commun de trouver des groupes de jeunes qui se rassemblent en fonction de leurs origines ethniques ou religieuses.**

**Note :** Pour les élèves il semble normal de se regrouper avec des personnes avec qui on se sent proche; soit parce qu'ils parlent la même langue, les mêmes cultures ou les mêmes modes de vie, ou tout simplement parce qu'ils ont les mêmes passions sociales ou culturelles. En revanche, ils sont également tous en faveur du mélange des groupes lorsque vient le temps de travailler ensemble et de participer à la vie communautaire de l'école.

Nous leur avons ensuite présenté la **Charte Québécoise des Droits et Libertés** et plusieurs situations leur ont ensuite été proposées qui mettaient en jeu un ou plusieurs articles de la Charte avec pour objectif d'identifier cet article et d'en discuter les raisons. Il a notamment été question des libertés et droits fondamentaux, du droit à l'égalité et des programmes d'accès à l'égalité – notamment la Commission des droits de la personne du Québec.

La session s'est poursuivie avec la distribution de la **Charte canadienne des droits et libertés** qui a poursuivi la discussion sur les droits et libertés, mais aussi les responsabilités, de chaque citoyen.

Le but de ces présentations était de sensibiliser les jeunes à l'importance et à la primauté de la Loi, ainsi que dans quelle mesure celle-ci doit être appliquée, à qui s'adresse t-elle, comment peut t-elle être appropriée et redéfinie par la société pour faire face aux défis et aux enjeux en constante évolution. Cet exercice a également permis d'illustrer la notion de charte, comme document technique, et d'amener les jeunes à créer de leur propre charte; représentant leurs réalités et leurs attentes. Le groupe a donc été divisé en cinq sous-groupes, chacun devant définir un droit fondamental et en expliquer les principes.

Ils ont ainsi créé: **La Charte de l'Intégration et de l'Appartenance de l'école secondaire Saint-Laurent**

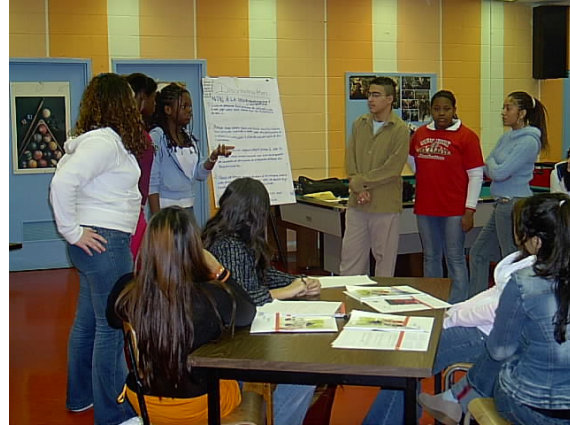
Nous avons été absolument fascinés par leur niveau de participation et d'implication lors de cette journée de discussion et de débats avec le groupe.

À la fin de la journée, est venu le temps d'élire deux **représentants**, sélectionnés par leurs pairs sur une base volontaire et démocratique, pour porter la voix des jeunes à la table ronde communautaire.

# École Secondaire Saint Laurent

## Charte de l'Intégration & Appartenance

- **Le droit à l'égalité**
- **Le droit d'expression**
- **Le droit à l'éducation**
- **Le droit à l'opinion**
- **Le droit d'organisation**



## Le droit à l'égalité

- 1) Toutes et tous ont les mêmes droits, peu importe l'origine nationale ou ethnique, la couleur de peau, la religion, le sexe ou l'âge;
- 2) Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 1);
- Le droit à l'égalité permet d'unir les élèves peu importe leur identité; De promouvoir la paix dans l'école et de mettre les élèves sur un même pied d'égalité;
- **Qui a le pouvoir de faire de ce droit une réalité?** On commence toujours par soi-même et après on donne le bon exemple aux autres... Pas à pas on arrive!
- *L'égalité, une surface commune!*



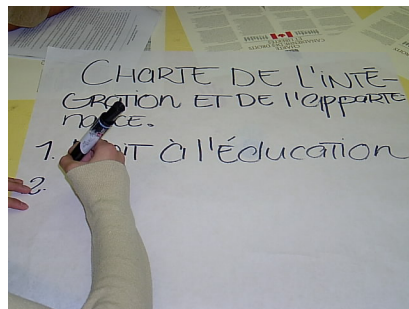
# Le droit d'expression



- Le droit d'expression permet aux élèves d'exprimer leurs idées et leurs pensées avec respect; d'être soi-même dans une façon unique qui exprime nos différences et nos ressemblances;
- Nous avons le sentiment de pouvoir nous exprimer librement parce que nous sommes acceptés rapidement et que nos valeurs sont respectées;
- Les élèves, "NOUS", avons les moyens de changer les choses, avec le soutien des enseignants;
- *Sortez du trou, exprimez vous!*

# Le droit à l'éducation

- Ce droit permet d'offrir la scolarisation à tous les enfants canadiens; peu importe leur statut économique et social.
- On peut apprendre aux autres et apprendre des autres;
- Éducation = pensée critique
- Le Ministère de l'éducation a la responsabilité de faire respecter ce droit;
- *Jusqu'à la lune, je veux qu'on entende le cri de ma plume...*



# Le droit à l'opinion



- Ce droit permet aux élèves de s'exprimer ouvertement, sans hiérarchie, en faisant valoir leurs opinions dans le respect mutuel; de sentir que nos idées ont de la valeur et qu'elles sont acceptées.
- La diversité culturelle dans notre école nous permet de ne pas avoir de préjugés et de discriminer les opinions de personnes d'autres cultures;
- Le conseil étudiant et le conseil d'établissement ont le plus d'impact pour changer les choses;
  - *Ton opinion, ça compte!*

# Le droit d'organisation

- Le droit d'organiser plus d'activités sociales (danses, spectacles, etc.);
- Le droit de décider des sorties éducatives qui intéressent les élèves;
- Le droit de suggestion au Conseil d'administration sur l'organisation des activités scolaires et parascolaires;
- Obtention d'un conseil d'organisation pour chaque niveau;
- La possibilité et le soutien pour l'organisation de levées de fonds pour financer les sorties des élèves;
- Droit de l'organisation, soyez ouvert à nos suggestions!



## Table ronde communautaire

(Mardi 30 novembre – Mercredi 1er décembre 2004, Diocèse Anglican)

La journée a débuté par la présentation des agents de projet, de la liaison locale et des organismes partenaires; ainsi qu'une description détaillée du projet et de ses objectifs. Chaque participant a ensuite été invité à se présenter et à partager quelques unes de ses réflexions et attentes relatives à cette table ronde.

Durant l'ouverture de la table ronde, de nombreuses opinions, perceptions et remarques ont été émises par rapport à l'importance d'un débat de fond sur la notion d'intégration mais aussi, au-delà, de la notion d'appartenance. Les participants ont également souligné la singularité du contexte montréalais et sa place dans le Canada.

La matinée s'est poursuivie par une présentation *Power Point*, des jeunes, de **La Charte de l'Intégration et de l'Appartenance de l'école secondaire Saint-Laurent** qui a été suivie par une période de questions/réponses. L'implication et la participation des jeunes a été particulièrement remarquée et appréciée, notamment par la qualité et la pertinence des remarques et commentaires émis par les deux représentants présents à la table.

### **Remarques :**

- Mettre en lien une telle initiative avec d'autres documents comme la *Déclaration de la Ville de Montréal sur la diversité culturelle et l'inclusion* et la *Charte Québécoise des Droits et Libertés*;
- Présenter cette Charte dans d'autres écoles comme un modèle d'engagement des élèves pour lutter contre la discrimination et les sensibiliser à la diversité culturelle (autant dans le secteur public que privé) ;
- Jumeler deux écoles (une multiethnique avec une autre plutôt mono ethnique) pour réellement embrasser la diversité culturelle et donner l'exemple;
- Il semble que a notion d'intégration soit plus présente dans un contexte multiculturel.

---

Le premier atelier a divisé le grand groupe en trois sous-groupes avec pour mandat de redéfinir, avec leurs termes, les notions d'**intégration**, de **normalisation** et d'**appartenance**.

## INTÉGRATION

### **1. Qu'est-ce qu'une société inclusive?**

- qui prend en compte les besoins de tous, sans distinction;
- intégration à plusieurs niveaux : individuel, social, politique, économique et culturel;
- qui se dote de mécanismes et d'institutions de protection de ses membres;
- qui partage des valeurs communes;
- qui s'enrichit tout en respectant des différences;
- ouverte aux changements et aux échanges;
- qui n'exclue personne;

- 2. Comment certaines personnes, communautés, parties de la population ne se sentent pas intégrées?**
  - par le chômage, par les préjugés;
  - par la non représentativité et par le manque de reconnaissance;
  - lorsque visibilité = différence;
- 3. Qui sont ces personnes?**
  - jeunes, minorités visibles, handicapés, femmes, autochtones;
- 4. Quelles sont les menaces principales à l'intégration?**
  - obstacles systémiques;
  - manque de représentativité;
  - manque de volonté de participer;
- 5. Quels en sont les avantages?**
  - apport de différences (nouvelles façons de faire) : économiques, sociales, politiques et culturelles;
  - meilleure cohésion sociale;
  - société plus juste et plus démocratique;
- 6. Comment peut-on mesurer l'intégration?**
  - niveau de participation;
  - le niveau de rétention des immigrants;
  - la représentation politique des minorités;

**Note:** La langue est un facteur déterminant de préservation de l'identité culturelle de la société d'accueil et donc de l'intégration des minorités; principalement des nouveaux arrivants. Ce facteur est surmontable à partir des ressources mises à disposition pour leur établissement qui se doivent, toutefois, de répondre aux besoins croissants et de aux différentes réalités des personnes en demande.

## NORMALISATION

- 1. Définir la notion de norme**
  - attitudes et comportements (positifs et négatifs) adoptés par la majorité qui varient selon les circonstances;
- 2. Qu'est-ce que cela signifie dans notre société?**
  - pour ne pas être exclus de la majorité de la société;
- 3. Qui définit la norme? Dans le passé? Aujourd'hui?**
  - dans le passé : noblesse, élite, élite religieuse, éthiques personnelles;
  - aujourd'hui : élite, personnes influentes, éthiques personnelles;
- 4. Qui fait partie de la norme? Qui en est exclus? Pourquoi?**
  - tout ceux qui décident d'y adhérer. Consciemment ou inconsciemment;
  - exclus : ceux qui décident de ne pas adhérer à la norme pour effectuer un changement;
  - la satisfaction personnelle et la protestation;
- 5. Comment rendre la norme plus inclusive? Qui a le pouvoir de changer les choses?**
  - dialogue, échange et partage;
  - les individus et les groupes; notamment *grassroots* (le citoyen qui s'implique);

**Note:** le groupe a abordé la notion de citoyenneté légale versus l'implication communautaire. Même après dix ans de résidence, il arrive encore qu'une personne soit considéré comme immigrante compte tenu de sa différence physique, linguistique ou religieuse.

## APPARTENANCE

- 1. Définissez l'appartenance : qu'est-ce que cela signifie dans le contexte canadien?**
  - plusieurs cercles concentriques (i.e. cercles olympiques) : se sentir à l'aise avec les différents niveaux appartenance;
  - complexité et interconnexions des différents niveaux (géographique, économique, social, culturel, religieux)
- 2. Identité de soi, communautaire ou nationale?**
  - identité de soi, communautaire, religieuse et nationale; la communauté qu'est Montréal est en évolution constante;
- 3. Par quelles mesures concrètes peut-on encourager le sentiment d'appartenance?**
  - Le sport
  - l'engagement citoyen (s'impliquer dans son milieu)
- 4. Quelles sont les menaces à cette notion?**
  - L'exclusion, la ghettoïsation (eux vs. nous)
  - Le racisme (*Red Neck Intolerance*)

**Note:** Il semble qu'au Québec le contexte canadien d'appartenance soit méconnu au profit d'une appartenance plus locale; à commencer par sa composante régionale (Montréal) puis provinciale (Québec) – sans distinction de langue nécessairement. L'identité canadienne semble plutôt se définir par opposition à l'identité américaine (États-Unis)

L'appartenance apparaît donc comme une grille à entrées multiples; entrées que sont les diverses identités que l'on choisit ou qui nous sont imposées. La notion d'identité nationale – ou collective – est complexe et dynamique. Elle semble, toutefois, présenter une plus grande flexibilité chez les jeunes générations. L'appartenance est donc, avant tout, un choix et s'identifie à un vécu.

---

L'après-midi a commencé par **l'identification des barrières à l'intégration**. Chaque participant se devait de nommer et d'identifier une ou plusieurs barrières qu'il/elle estime être majeure(s) dans l'édification d'une société plus tolérante et inclusive. Une liste de ces barrières a ainsi été créée et nous avons ensuite demandé au groupe de classer ces barrières en terme d'importance et de priorité afin de se concentrer uniquement sur les trois principales en vue de l'élaboration (ultérieure) du **plan d'action**.

Parmi les barrières identifiées, le groupe a retenu les trois suivantes :

- 1) L'inaccessibilité du marché du travail;**
- 2) Barrières Systémiques;**
- 3) Préjugés et Intolérance.**

## Barrières à l'intégration

### Racisme & Intolérance

- Racisme – inhabilité d'accepter certaines races ou nationalités
- Intolérances – ce qui est différent est pire
- Fermeture d'esprit
- Manque de dialogue ouvert
- Peur du jugement des autres
- Le manque de confiance en soi et l'expérience que l'on apporte avec nous
- La discrimination
- La peur de l'autre (majoritaire vs. minoritaire)
- Préjugés (sociaux, culturels, politiques, idéologiques, religieux) & Stéréotypes
- Ignorance
- Intolérance tranquille
- La xénophobie
- Sentiment d'insécurité – Inhumanité
- Discrimination
- Acceptation

### Accès aux services & politiques sociales

- Système de bien-être - que les adultes doivent être engagés pour se mélanger
- La ghettoïsation
- Les obstacles systémiques (machine à exclure, procédés administratifs d'identification détournés de leur objectifs)
- Manque de volonté politique
- La rigidité systémique
- La pauvreté générationnelle – les parents pauvres font des enfants pauvres. Montréal parmi les plus pauvres du Québec – plus d'immigrants (BES)
- L'éducation/scolarité
- L'isolement social
- Le bien-être social éternel
- Le manque de représentativité (i.e. Conseil Municipal)

### Emploi

- L'inaccessibilité au marché du travail (manque de réseaux)
- Discrimination sur le marché de l'emploi
- Accès au travail
- L'emploi comme facteur du concept de soi (contexte nord-américain)

### Choc culturel

- La méconnaissance de la société d'accueil et des règles / Dissonance avec les valeurs d'accueil / Fermeture de la société d'accueil + Manque de connaissance des autres cultures
- Mentalités, clans, réseaux en circuits fermés
- Barrière/ méconnaissance de la langue
- Vision occidentale dominante
- La religion dans la sphère du privé uniquement – ne permet pas le passage dans la sphère publique
- Niveau d'instruction très bas

### Immigration

- Difficulté à transférer ses compétences et expériences
- Motifs de l'immigration (de passage ou non) - Sentiment d'exclusion, de citoyens en marge
- La reconnaissance des acquis professionnels ou scolaires
- L'appellation "immigrant" à vie
- Séparation avec la famille (5 ans etc.) à cause des procédures d'immigration
- Niveau psychologique
- Le manque d'estime de soi

### Autres

- Les médias
- Personnalités influentes

---

L'après-midi s'est poursuivie par une présentation de **M. Maurice Chalom - Directeur du Bureau des Affaires Interculturelles de Ville de Montréal** – sur les concepts d'**intégration** et d'**appartenance** en relations avec la notion de **collectivité**.

Selon plusieurs auteurs, l'intégration serait, à l'inverse de la différenciation et de la ségrégation, une interdépendance plus étroite entre les membres de la société (ce qui sous-entend donc qu'un travail du groupe minoritaire doit être fait).

On dit aussi qu'une société sans intégration est en situation de dislocation et d'anomie. Le point central de l'intégration est donc la fabrique sociale et l'interdépendance.

### **Le concept d'intégration comme un construit**

1. L'intégration est processus dynamique et non linéaire, en construction; un mécanisme par lequel un groupe s'incorpore à la majorité;
2. Intégration comme interdépendance étroite et coordination d'actions nécessaires à un fonctionnement plus harmonieux. Processus dynamique et non linéaire

### **Indicateur de l'intégration**

1. L'acquisition et la maîtrise de la langue d'accueil;
2. L'emploi (l'occupationnel);
3. L'intérêt porté à l'égard de la cité (société d'accueil), le regard sur la société d'accueil – souvent fait via le journal ethnique et fonction de l'engagement;
4. Le temps consacré à la société; la contribution et l'engagement social et politique
5. Le taux de fécondité (l'intégration s'apparente alors à un taux de fécondité proche de celui de la société d'accueil)
6. Délai d'entrée sur le marché du travail
7. Le taux de mariages mixtes

L'intégration est un construit car tout ne se fait ni rapidement ni sans effort, mais au fil des générations.

**Appartenance** : "appartenir à une collectivité" (peut se définir par plusieurs choses : parti politique, communauté, classe sociale, etc.). Au contraire du concept d'intégration, l'appartenance est synonyme d'inclusion et est plutôt une donnée car elle nous inscrit sur le plan identitaire; on appartient à un nom, une histoire, une famille.

**Postulat** : l'appartenance est une condition nécessaire à l'intégration.

Appartenance par rapport à des identités multiples, plurielles.

C'est aussi avoir la légitimité de revisiter, de re-questionner l'intégration faite dans la société d'accueil

Il existe différents modèles d'intégration; jacobinisme (France), *melting pot* (États-Unis), communautarisme/fédéralisme (Belgique, Canada, Suisse). Selon le modèle adopté par la société, l'intégration vécue par les immigrants est très différente.

### **Appartenance d'abord, intégration ensuite**

Plus une société permet une l'expression d'une appartenance plurielle (identité nationale plutôt que nationalisme), plus l'intégration semble facilitée. Dans le contexte canadien, l'identité collective flexible – diverse - permet une meilleure expression des identités complexes, multiples

et locales. Ainsi, l'appartenance multiple permet une intégration plurielle (le rythme, le type, etc.); on ne se situe pas dans un modèle unique.

### **Négociation avec soi-même et avec la société d'accueil**

Au Canada, l'intégration se fait à partir d'un seul dénominateur commun (*La Charte Canadienne des Droits et Libertés*), le reste est négociable; on arrive plus facilement à la notion d'accommodements raisonnables comme bases d'une société plus inclusive. Raisonnablement, le droit du groupe minoritaire ne vient plus défaire le droit de la collectivité; et inversement.

Le milieu communautaire est un lien facilitateur essentiel à l'intégration.

Sémantique pernicieuse : *les jeunes issus de l'immigration, communautés culturelles, minorités visibles*.

L'intégration n'est pas une notion juridique mais symbolique.

---

La matinée suivante a été consacrée à l'élaboration du **plan d'action** pour la communauté et aux **recommandations** quant au développement et à la poursuite du projet.

Le premier atelier a donc demandé à trois sous-groupes, chacun ayant l'une des trois barrières identifiées en ligne de mire, de répondre aux questions suivantes :

1. *Dans quelle mesure cette barrière affecte la communauté? Qui affecte t'elle en particulier?*
2. *Quels sont les acteurs communautaires qui interviennent avec succès pour répondre à cette problématique et comment ?*
3. *Quels sont les manques et les lacunes de la communauté à cet égard (ressources, acteurs, volonté, etc.)*
4. *Identifiez les enjeux, les ressources, les acteurs et les délais nécessaires pour envisager un changement concret.*

### **INACCESSIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

1. ***Dans quelle mesure cette barrière affecte la communauté? Qui affecte t'elle en particulier ?***

L'inaccessibilité au marché du travail des minorités (visibles, autochtones, immigrantes, etc.) accentue la marginalisation de ces groupes et développe une dépendance sociale qui cultive les différences;

2. ***Quels sont les acteurs communautaires qui interviennent avec succès pour répondre à cette problématique et comment ?***

Malgré certains programmes d'équité en emploi, de placement et de jumelage professionnel, on ne peut pas encore parler de réussite sociale en ce qui concerne l'accessibilité au marché du travail des minorités;

**3. Quels sont les manques et les lacunes de la communauté à cet égard (ressources, acteurs, volonté, etc.)**

Manque d'argent, de ressources humaines, de consultation, d'isolement des intervenants (les intervenants devraient être associés aux décideurs) et, certainement, le manque de volonté du secteur privé de s'intéresser à la problématique des personnes touchées.

**4. Identifiez les enjeux, les ressources, les acteurs et les délais nécessaires pour envisager un changement concret.**

**Enjeux :**

- augmentation salaire minimum;
- ouverture de la fonction publique (notamment les concours d'accès);
- réforme des ordres professionnels;
- adaptation des services d'accès aux immigrants (services gouvernementaux);
- reconnaissance des acquis académiques et professionnels étrangers;
- sensibilisation/formation du secteur privé;
- accessibilité aux études supérieures;
- obstacles systémiques;
- amélioration des systèmes de transport;

**Ressources :**

- financières;
- ressources humaines;
- organismes de services reconnus et indépendants;
- création de nouvelles institutions (sur le modèle de l'Office de la langue française, en réponse à un besoin et une nécessité sociale);

**Note:** La dimension économique de l'intégration des minorités, tout comme celle du logement, représente un enjeu crucial de l'intégration. La déqualification, le manque d'emploi et l'absence de reconnaissance de leur contribution peuvent conduire au repli et à la perte de l'estime de soi, à la ghettoïsation, voire à la violence au sein de certaines communautés.

## **BARRIÈRES SYSTÉMIQUES**

**1. Dans quelle mesure cette barrière affecte la communauté? Qui affecte t'elle en particulier ?**

**Définition :** lois, mesures, pratiques, programmes dans les institutions publiques et privées (organisations, entreprises, institutions) qui ont pour effet d'exclure directement ou indirectement des personnes et des groupes;

En créant l'exclusion, le découragement, l'incompréhension, il est difficile de changer les choses. Les plus affectés sont les personnes qui présentent des différences marquées par rapport à la norme.

**2. Quels sont les acteurs communautaires qui interviennent avec succès pour répondre à cette problématique et comment ?**

- ceux qui interviennent au niveau de l'emploi;
- Les groupes de pression qui demandent aux systèmes publics et privés de se doter d'une politique d'accès à l'égalité ou de bureau de l'équité (i.e. Ville de Montréal – *Déclaration de Montréal sur la diversité culturelle et l'inclusion* -, la STM, le Conseil des Arts du Canada, etc.);

- Commission des droits de la personne et de la jeunesse;
- Le CRARR (Centre de Recherche et d'Action sur les Relations Raciales).

**3. Quels sont les manques et les lacunes de la communauté à cet égard (ressources, acteurs, volonté, etc.)**

- Manque d'informations (ressources disponibles, programmes d'accès, opportunités, institutions, etc.) et de volonté de la part des dirigeants, l'accès aux ressources, l'ignorance des individus, la lourdeur du système et le manque d'experts et de formation;
- En matière d'emploi, les critères systémiques ne prennent pas nécessairement en considération l'accessibilité des minorités;

**4. Identifiez les enjeux, les ressources, les acteurs et les délais nécessaires pour envisager un changement concret.**

- L'accès au marché du travail;
- La représentativité politique;
- L'équité et la justice sociale;
- La sensibilisation des leaders (politiques, administratifs, économiques, académiques et médiatiques);
- Le manque de coordination des informations (nécessité d'un centre de référence du MRCI et du remplacement des Carrefours d'intégration);

Système à changer plus que les attitudes;

Il est à noter toutefois une relative sensibilisation grandissante des gens d'affaires (Chambre de Commerce du Grand Montréal, Carrefour des communautés du Québec) qui commencent à exercer des pressions politiques et à servir de levier économique pour l'intégration des minorités;

**Note:** Il est important, lors de conversations publiques, de faire preuve d'unanimité sur l'origine des problèmes, sur la façon de faire face aux craintes et aux incertitudes que l'avenir nous inspire et, surtout, sur nos priorités. Notamment sur le plan des valeurs, afin d'amener la cohésion sociale à son meilleur niveau et d'encourager la tolérance et la compassion.

## PRÉJUGÉS & INTOLÉRANCE

**1. Dans quelle mesure cette barrière affecte la communauté? Qui affecte t'elle en particulier ?**

Exclusion de certaines personnes. Empêche la connaissance de l'autre. Propagande haineuse. Affecte les minorités mais aussi la société au complet;

L'éducation familiale et les médias jouent un rôle important dans la formation des stéréotypes et nourrissent l'intolérance. Non seulement la pensée critique doit être encouragée et développée le plus tôt possible mais il y a également un réel travail de sensibilisation à faire.

**2. Quels sont les acteurs communautaires qui interviennent avec succès pour répondre à cette problématique et comment ?**

- Le CDEC : le village des orientés;
- La caravane de la tolérance;
- La Croix-Rouge;

- Le Conseil des Relations Interculturelles du Québec;
- BYIA (Jeunesse Noire en Action);
- Le mois de l'histoire des Noirs;
- L'ACNU : La *trousse – guide jeunesse pour combattre le racisme par l'éducation*;

**3. Quels sont les manques et les lacunes de la communauté à cet égard (ressources, acteurs, volonté, etc.)**

- Implication des artistes et des athlètes;
- Inaccessibilité financière des programmes;
- Politiques publiques;
- Programmes éducatifs;

**4. Identifiez les enjeux, les ressources, les acteurs et les délais nécessaires pour envisager un changement concret.**

Les ressources existent, il suffit de davantage de subventions et de mobilisation; le plus tôt possible!

Levées de fonds, sensibilisation, soutien aux exclus.

---

La session s'est ensuite terminée par un tour de table des appréciations et commentaires de chaque participant. Nous nous attarderons, dans le présent rapport, à ne mentionner uniquement queles **recommandations** faites à l'endroit du projet en tant que vecteur d'information et de changement social :

- Élargissement de l'initiative aux écoles qui connaissent moins de diversité culturelles;
- L'effort doit être toutefois poursuivi dans les écoles multiethniques – Saint-Laurent étant un modèle d'intégration plutôt rare;
- Nécessité de s'adresser aux communautés culturelles et pas uniquement aux institutions. Les communautés ont un réel besoin de soutien dans leur intégration à la société d'accueil;
- Constat d'un réel manque d'intérêt de la presse à grande diffusion et d'une réelle volonté politique à l'égard de ces questions;
- Nécessité du réseautage, de la diffusion d'informations – de l'effort commun;
- Besoin de programme éducatifs traitant de la diversité et, surtout, de la communication interculturelle;
- Constat d'une évolution positive, avec le temps et les générations, des mentalités de la société d'accueil à l'égard de l'acceptation de la diversité culturelle; même si un travail de sensibilisation et d'information doit être fait quant aux réalités parfois difficiles que vivent certaines minorités (Autochtones, réfugiés, immigrants, minorités visibles, etc.);
- Nécessité de nouvelles structures et d'institutions s'adaptant aux besoins sociaux en constante évolution;
- Besoin d'imagination, de compassion et de passion;

## *Réflexion et Analyse:*

### **La cohésion sociale**

Le premier défi est celui de la diversité culturelle que soulèvent les minorités qui font l'expérience de la discrimination en raison de la couleur de la peau, la langue, des pratiques religieuses, des traditions culturelles, de l'orientation sexuelle ou du mode de vie. Les revendications faites au nom de ces minorités varient considérablement. Certains groupes souhaitent obtenir un espace social pour eux seuls, ou ils peuvent exister en tant que collectivité distincte sans grand contact avec l'ensemble de la société. Toutefois, la plupart des minorités culturelles aspirent à une certaine forme de reconnaissance ou de soutien de la part de l'ensemble de la société, grâce notamment à la mise en place de politiques anti-discriminatoires, à des accommodements raisonnables, à un soutien public ou encore à une reconnaissance dans les discours officiels, les célébrations et les programmes d'études.

Toutes ces demandes visent à contrer les préjugés manifestes ou dissimulés qui nuisent à l'édification d'une cohésion sociale qui tient compte de la diversité et de l'égalité entre tous les membres de la société. Cette lutte, au cœur des revendications sociales des minorités, est essentiellement motivée par une discrimination socioéconomique persistante, le manque de représentativité politique ou un désavantage d'ordre historique et culturel.

### **Contre les stéréotypes et l'ignorance**

Lorsqu'on parle de la diversité culturelle au Canada, le caractère pacifique de cette réalité est souvent mis de l'avant. La conclusion souvent tirée du modèle contemporain du multiculturalisme canadien est que l'approche pourrait être adoptée par d'autres pays pour faire face à la nature de plus en plus multiculturelle des espaces urbains. Cependant, ce calme relatif est peut-être assez superficiel, voire temporaire. Même si les écoles publiques font la promotion de valeurs comme le multiculturalisme, il leur arrive fréquemment de ne pas promouvoir (et pas toujours par manque de volonté!) une sensibilisation profonde aux sujets controversés comme le dialogue interculturel ou l'extrémisme politique et religieux.

L'un des éléments les moins bien compris de l'identité ethnique est la relation entre les formes religieuses et ethniques de l'identité. Étant donné les conceptions erronées qui circulent actuellement sur les religions pratiquées au Canada, bon nombre de gens ne sont pas à l'aise de poser directement des questions à quelqu'un au sujet de son identité ethnique et religieuse. De telles questions paraissent même impolies.

Il semble toutefois que, comme la vie urbaine exige que les citoyens, de traditions différentes, se côtoient de plus en plus, il est impératif que chacun en sache un peu plus sur la diversité culturelle. Quoique bon nombre de politiciens, conseillers scolaires et personnalités médiatisées refusent encore d'aborder cette question complexe, il est primordial de proposer un contexte public qui permette aux gens de s'attaquer au niveau alarmant "d'ignorance culturelle" présent dans la société et de le réduire à travers différentes initiatives telles que des tables rondes, des conférences, des manuels de ressources, des événements culturels; à travers un réel dialogue public.