CRC – 058M
C.P. – Nouvelle politique d'immigration

Mémoire du ROCAJQ

(Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec)

Commission des relations avec les citoyens

Consultations particulières et auditions publiques sur les documents intitulés « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion »

Février 2015

Crédits :

Rédaction : Sylvie Norris et Denitsa Hristova

Contenu : Les organismes membres du ROCAJQ

Relecture, corrections et mise en page : Marie Eve Gauthier

Table des matières

Présentation du ROCAJQ……**5**

Introduction……**6**

- **L'importance de l'accueil et de l'inclusion**……**7**
  L'accueil par la communauté
  Les enjeux et le rôle des groupes communautaires
  La responsabilité de l'inclusion

Recommandations :
- *Préparation avant l'immigration soit la connaissance de la société d'accueil et ce avant l'arrivée en sol québécois;*
- *Travailler au niveau de la reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants;*
- *Reconnaissance des pratiques innovantes et de l'action communautaire autonome dans les besoins secondaires et dans la facilitation de l'intégration;*
- *Permettre aux familles immigrantes de s'impliquer dans le quartier, faire du bénévolat, mieux connaître leur milieu (de vie, d'études, d'emploi);*
- *Augmenter les exigences de connaissance de la langue française au Niveau 8;*
- *Augmenter l'accessibilité aux cours de francisation et réévaluer la durée selon les besoins;*
- *Offrir des cours de francisation dans les milieux de travail.*

- **La société d'accueil**……**10**
  Réalités et besoins des nouveaux arrivants
  Sensibiliser la population sur les avantages d'une société multiethnique
  Planning socioculturel, co-habiter, co-construire

Recommandations :
- *Collaboration des médias pour une représentation positive des communautés culturelles;*
- *Ajout de chapitres dans les cours d'histoire au primaire et secondaire sur l'immigration des vingt dernières années comme bâtisseur d'une société plurielle;*
- *S'assurer que les jeunes du primaire aient des cours d'initiation aux différentes ethnies et cultures, ne pas en faire qu'un parallèle religieux;*
- *Consolider les relations entre les organismes gouvernementaux et les organismes communautaires locaux qui s'occupent de certaines communautés exclusivement ethniques;*
- *Engager des agents de liaison intervenant entre les communautés et le gouvernement;*
- *Faciliter le processus de reconnaissance des diplômes professionnels afin de faciliter l'accès à l'emploi;*
- *Organiser des jumelages professionnels;*
- *Donner les moyens aux groupes communautaires exclusivement ethniques de s'afficher;*
- *S'assurer d'une diversité ethnique au sein des organisations;*

- *Instaurer une journée (fête) de la culture au Québec pour favoriser des manifestations culturelles des différentes communautés.*

- **Les jeunes de deuxième génération**……**14**
  Le développement identitaire des adolescents
  Le choc culturel au sein de la famille et la fratrie
  L'accompagnement des familles au fil de la vie
  La connaissance des droits, des responsabilités et des conséquences

Recommandations :

- *Soutenir les organismes communautaires qui interviennent auprès des communautés culturelles et soutenir les approches innovantes;*
- *Mettre en place des agents de liaison entre les organismes spécialisés auprès des différentes communautés ethniques et les organismes communautaires œuvrant auprès de la jeunesse;*
- *Réaffirmer l'importance du partage de l'espace public, permettant ainsi aux jeunes de se rassembler, de flâner;*
- *Former et informer davantage les familles immigrantes quant aux mœurs et coutumes dans l'éducation des familles québécoises (égalité homme/femme, l'interdiction de la correction physique, etc.) ainsi que les actions qui peuvent être prises par les autorités si elles ne sont pas respectées.*

- **Bâtir une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme**……**17**
  L'usage de l'espace public
  La discrimination en milieu scolaire
  Les discriminations croisées
  La discrimination en emploi
  Le profilage racial

Recommandations :

- *Responsabiliser et former les jeunes sur leurs droits et le rôle des différentes instances;*
- *Mettre en place un agent de liaison (un criminologue, un sociologue ou autre, mais qui n'est pas un policier ou un ancien policier) entre la communauté, les organismes communautaires et la police (initiative calquée de Montréal Nord);*
- *Sensibiliser les institutions et les inciter à reconnaitre la réalité culturelle différente - harmoniser le contenu des formations des policiers avec la réalité des jeunes (collaboration avec les organismes communautaires);*
- *Concevoir des activités de rapprochement entre les jeunes et les policiers - exemple tournois de soccer entre les jeunes et les policiers du quartier;*
- *Donner la capacité aux victimes de pouvoir porter plainte et défendre leurs droits (informer, accompagner convenablement);*
- *Développer davantage le programme et les mesures d'accès à l'égalité et à l'emploi du gouvernement du Québec;*

- *S'assurer de mettre en place des mesures pour éliminer la discrimination raciale de toutes les procédures de recrutement et de sélection et veiller à ce que ces procédures garantissent à tous les candidats l'égalité des chances;*
- *La mise en place d'une analyse ponctuelle des conditions d'accès à l'emploi des employeurs (leurs critères de sélection, leurs procédures de recrutement et leurs politiques de promotion, l'accès à la formation et l'accès aux stages);*
- *L'adoption d'une formation initiale obligatoire à la personne responsable des ressources humaines dans chaque entreprise et un soutien professionnel nécessaire pour interagir avec les employés d'horizons éthiques, religieuses et linguistiques différentes.*

- **Modèle de gouvernance et de mise en œuvre**……**20**
  Une gouvernance de co-construction
  Une gouvernance de proximité
  Une évaluation périodique des actions et une adaptation de stratégie selon les réalités internationales.

Recommandations :

- *Création d'un comité consultatif (représentatif et participatif) pour la co-construction des stratégies et l'application des mesures;*
- *Assurer une gouvernance locale des mesures;*
- *Application d'un dispositif d'évaluation des actions réalisées.*

Conclusion……**21**

Recommandations du ROCAJQ……**22**

Bibliographie……**24**

Présentation du ROCAJQ

Le Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec (ROCAJQ) est un regroupement de 50 organismes qui couvre l'ensemble du territoire québécois et qui rejoint près de 300 000 jeunes chaque année de par ses interventions individuelles ou de groupes. Les membres du ROCAJQ utilisent tous l'*Approche globale communautaire* comme philosophie d'intervention. Ils ont un rayonnement local, parfois provincial ou national et, dans certains cas, une reconnaissance internationale. Les directions et les coordinations des organismes membres du ROCAJQ sont reconnues pour leurs expertises et leurs savoir-faire.

Les organismes communautaires autonomes jeunesse au Québec (OCAJ) sont reconnus pour leurs capacités à prendre le pouls de leurs communautés locales, à travailler avec leurs milieux dans une dynamique de co-construction en plus d'identifier, d'innover et d'adapter leurs pratiques aux réalités multiples des jeunes de 0 à 35 ans.

Le ROCAJQ est désireux de faire connaître ces pratiques auprès des élus, des réseaux publics, des médias et du grand public tout en encourageant le développement d'une expertise jeunesse diversifiée et forte de ses membres.

Introduction

L'immigration est un sujet sensible qui touche plusieurs Québécois et Néo-Québécois. Depuis la fondation du Canada, elle a toujours eu un impact important sur le paysage économique et social du pays. L'immigration est aussi un enjeu de taille dans la province du Québec. C'est pourquoi elle doit être dotée d'une politique d'immigration qui répond aux réalités faisant du Québec une société où il fait bon vivre pour chacun. Afin de contribuer à la révision et au renouvellement de la nouvelle politique, le ROCAJQ croit fermement que les organismes communautaires, par leur proximité à la population et leur expérience sur le terrain des problématiques auxquelles ils sont confrontés quotidiennement, sont dotés d'une expertise qui pourra servir de base de référence en matière de conciliation et d'adaptation auprès des communautés culturelles lors de l'élaboration d'une politique d'immigration.

C'est pour ces raisons qu'aujourd'hui le ROCAJQ dépose ce mémoire. Il est composé de 5 sections, qui représentent des problématiques et enjeux soulevés par les 50 organismes membres du ROCAJQ que nous avons interrogé dans le cadre de la Consultation *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion* . Chaque thème abordé est suivi par des recommandations qui seront d'une grande utilité, nous le croyons assurément, lors de la révision de la présente politique d'immigration.

Nous présentons en premier lieu l'importance de l'accueil et de l'inclusion de la société québécoise dans l'intégration des nouveaux arrivants en abordant le sujet de l'accueil actuel effectué auprès les immigrants. En deuxième lieu, nous abordons les problématiques que la société d'accueil présente. La question de la sensibilisation de la population sur les avantages d'une société multiethnique et l'importance du planning socioculturel caractérisé par la cohabitation et la coopération entre les nouveaux arrivants et la société québécoise sera mise en avant. Dans la troisième partie de ce mémoire, nous attirons particulièrement l'attention de la ministre sur un sujet que la politique d'immigration actuelle n'aborde pas, il s'agit des jeunes de deuxième génération. Nous abordons la question de développement identitaire des adolescents issus d'une deuxième génération d'immigration, donc du choc culturel qu'ils vivent avec leur famille et fratrie. Nous allons également parler du manque d'accompagnent de ces familles au fil du temps et du peu d'information qui leur est transmise lors de leur arrivée sur les responsabilités et conséquences qu'apporte la subversion aux normes et lois québécoises et canadiennes. En quatrième lieu, nous allons parler des problèmes de préjugés, du profilage racial et de la discrimination. Nous allons examiner en détail les raisons et caractéristiques du profilage racial et la discrimination dans les lieux publics, dans les écoles et au niveau du marché de l'emploi. Finalement, nous allons terminer notre mémoire en abordant la question du modèle de gouvernance et de sa mise en œuvre pour contribuer à l'élaboration d'une société québécoise plus ouverte, multiethnique et inclusive.

L'importance de l'accueil et de l'inclusion

Il est clair que l'accueil revêt une importance capitale dans le processus d'immigration. Il est tout aussi important de bien préparer les candidats intéressés à immigrer au niveau des réalités de la terre d'accueil avant le départ. Plusieurs témoignages relevés auprès des immigrants qui fréquentent les groupes communautaires relatent des lacunes importantes à ce niveau, tant par la situation économique (taux de chômage, coût des biens de base), les conditions climatiques, de l'importance du bilinguisme (français–anglais) que par la reconnaissance des diplômes. Plusieurs personnes interrogées se questionnent à savoir si les agents d'immigration étaient évalués sur le nombre de personnes qu'ils arrivent à convaincre et si cela pouvait avoir une incidence sur la qualité de l'information transmise.

Lors de l'accueil en sol québécois, le gouvernement du Québec par l'entremise de la précédente politique en matière d'immigration s'est affairé à travailler avec le milieu communautaire dans l'organisation des besoins de base (logement, habillement selon les conditions climatiques, recherche d'emploi) des nouveaux arrivants. Selon nous cette stratégie fut un point fort de l'ancienne politique et nous croyons que ces partenariats doivent perdurer.

Le travail en collaboration avec les organismes communautaires demeure essentiel dans le développement de liens avec les différents acteurs de la communauté d'accueil : les autres organismes communautaires, les instances étatiques et les citoyens qui fréquentent les groupes communautaires.

Au cours des vingt dernières années, de nombreuses pratiques d'intervention se sont développées et des initiatives citoyennes ont vu le jour. Ces pratiques commencent à être documentées, toutefois, elles demeurent trop souvent fragiles et peu soutenues financièrement de façon récurrente par le gouvernement.

Les organismes communautaires membres du ROCAJQ qui interviennent auprès des communautés culturelles, surtout auprès des nouveaux arrivants, sont très préoccupés par les besoins secondaires de ceux-ci, soit le développement de liens d'appartenance, le soutien à l'éducation, l'intégration à la communauté d'accueil, la compréhension des mœurs et coutumes de la terre d'accueil en autres. Les interventions effectuées pour répondre à ces besoins sont trop souvent soutenues financièrement par des projets ponctuels qui conséquemment, fragilisent grandement la transmission de l'expertise développée.

Un de nos organismes membres, la Fondation pour l'éducation des enfants et jeunes adultes défavorisés (FEEJAD), a développé plusieurs pratiques très innovantes pour créer des liens et assurer une intégration réussie des nouveaux arrivants au sein des habitations Jeanne-Mance à Montréal. Ces pratiques ont été grandement documentées par le Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales et les discriminations (CRÉMIS) et plus spécifiquement dans leur étude récente *Prendre sa place au Québec : pratiques alternatives*

auprès de familles immigrantes en HLM[1]. À la fin du rapport, la chercheuse Isabelle Heck arrive à la conclusion que ces pratiques devraient faire partie d'un transfert d'expertise vers d'autres ressources. Malheureusement, l'organisme devra fermer ses portes en mars prochain par faute de financement. Le Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion (MIDI) n'ayant pas fait d'appels de projets depuis presque deux ans et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ayant reconnu l'organisme, n'est pas en mesure de lui assurer un financement à la mission. Ce cas n'est malheureusement pas un cas isolé, les groupes communautaires membres du ROCAJQ qui interviennent en immigration ont un financement à la mission de moins de 50 000$ par an, et ce lorsqu'ils ont un financement à la mission. Ces organismes permettent aussi aux familles d'acquérir de l'expérience par les activités de bénévolat, ils s'impliquent dans leurs quartiers et connaissent mieux les milieux de vie et tout ce qui se rattache à une bonne compréhension des structures et des rôles des différentes organisations au Québec.

Lors de nos consultations, plusieurs immigrants ont fait la remarque que leur niveau de connaissance de la langue française n'était pas suffisant, lors de leur arrivée au pays, afin de se trouver un emploi. Rappelons que présentement, pour immigrer au Québec seuls les candidats ayant un français de niveau intermédiaire avancé (Niveau 7 selon *l'Échelle québécoise des niveaux de compétences en français des personnes immigrantes adultes*) sont admissibles[2]. Ce niveau de connaissance est bien insuffisant et pousse la majorité des nouveaux arrivants à suivre des cours de francisation ou encore à commencer un emploi plus manuel ou en anglais[3]. Ceux qui ont fait le choix de suivre des cours de francisation ont plutôt fait des remarques sur l'accessibilité, car il semblerait que ce soit difficile d'y avoir accès (surtout à temps partiel) et sur l'évaluation du niveau de connaissance requis pour y être éligible. Leurs propos sont confirmés également par une étude du Regroupement des collèges du Montréal métropolitain qui relate que selon la majorité des immigrants, le temps de pratique est insuffisant, le contenu enseigné non suffisamment enrichi et l'encadrement pas nécessairement très rigoureux. De plus, environ 65% souhaitent des cours complémentaires en français écrit et 64% en français oral[4]. En conséquence plusieurs nouveaux arrivants constatent qu'ils ne se sentaient pas confiants et en maitrise de la langue française pour intégrer le milieu du travail à la fin des cours qui leur avaient été offerts.

---

[1] CREMIS. *Prendre sa place au Québec : pratiques alternatives de mobilisation auprès de familles immigrantes en HLM*, par Isabelle Heck et Pierre Langlois, Mars 2014, p. 50

[2] MIDI. Immigrer et s'installer - Conditions et marche à suivre. *Exigences linguistiques du Programme de l'expérience québécoise*, en ligne, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/exigences-linguistiques.html

[3] Conseil supérieur de la langue française. *L'intégration linguistique et professionnelle des immigrants non-francophones à Montréal*, par Nathalie St-Laurent et Shaha El-Geledi, en ligne, http://www.cslf.gouv.qc.ca/publications/pubf315/f315.pdf

[4] Regroupement des collèges du Montréal Métropolitain. *Satisfaction à l'égard des cours de francisation suivis au cégep, Synthèse du Rapport de recherche*, Janvier 2012, p.8- 34

Recommandations :

- *Préparation avant l'immigration, soit la connaissance de la société d'accueil et ce avant l'arrivée en sol québécois;*
- *Travailler au niveau de la reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants;*
- *Reconnaissance des pratiques innovantes et de l'action communautaire autonome dans les besoins secondaires et dans la facilitation de l'intégration;*
- *Permettre aux familles immigrantes de s'impliquer dans le quartier, faire du bénévolat, mieux connaître leur milieu (de vie, d'études, d'emploi);*
- *Augmenter les exigences de connaissance de la langue française au Niveau 8;*
- *Augmenter l'accessibilité aux cours de francisation et réévaluer la durée selon les besoins;*
- *Offrir des cours de francisation en milieu de travail.*

La société d'accueil

Depuis 1956 l'immigration a construit peu à peu un Québec cosmopolite, multiculturel et multiethnique. Car afin de pallier à ses problèmes démographiques et de vieillissement, la Belle Province a reçu de 2009 à 2013 près de 52 442 nouveaux arrivants, dont 69% sont des immigrants économiques[5]. Selon les organismes membres que nous avons consultés, pour une grande partie de la population locale, ces chiffres signifient une perte d'emploi. Plusieurs études ont prouvé que cette vision, trop souvent biaisée par les préjugés et le manque d'information, crée une image négative de l'immigration. Nous avons tous entendu des préjugés sur les asiatiques qui sont tous des propriétaires de dépanneur, sur les Haïtiens chauffeurs de taxi et les Portugais qui « contrôlent » le milieu de la collecte des ordures, mais avons-nous tous compris pourquoi ces gens-là occupent ces emplois ? La vérité est que la majorité des immigrants qui arrivent au pays, faute d'une non-reconnaissance des diplômes de leur pays d'origine et d'un grand besoin à l'emploi afin de faire vivre leur famille, se contentent d'occuper les emplois les moins désirés par la population québécoise. Effectivement, les jeunes Québécois sont de plus en plus diplômés et aspirent à des fonctions de plus haut niveau[6]. En conséquence, beaucoup d'emplois non qualifiés dans les domaines plus prolétaires sont laissés vacants. « Peu de gens sont prêts à travailler 24h sur 24h, 7 jours sur 7 dans un dépanneur » fait remarquer Abdellah Jaafria, directeur général de Carrefour d'Action interculturelle. « Pourtant, cela n'empêche pas la société de stigmatiser ceux qui sont prêts à le faire (les immigrants) » rajoute-t-il. Dire que les immigrants augmentent le taux de chômage chez la population québécoise est relatif, malheureusement, ce sont eux qui ont le plus de difficulté à se trouver un emploi de qualité. Selon Statistiques Canada, en 2014, le taux de chômage chez la population québécoise était de 6,7%, celui des immigrants arrivés récemment était de 10,8%, celui des immigrants reçus 5 ans et moins de 17,4% et celui des immigrants reçus il y a plus de 5 à 10 ans était de 7,9%[7]. Le constat est donc que durant les 5 premières années de leur vie au Québec, les immigrants éprouvent beaucoup plus de difficultés à se trouver un emploi, contrairement au reste de la population. En conséquence, il serait faux de prétendre qu'ils sont des « voleurs d'emploi ».

Pour empêcher ces préjugés, le gouvernement québécois se doit de promouvoir et refléter une meilleure image des nouveaux arrivants. La société doit comprendre qu'ils contribuent non seulement au bon développement économique et démographique de la province, mais aussi à l'enrichissement de la culture, à la sauvegarde de la langue française, au

---

[5] MIDI. Portrait statistiques, *L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes*, 2009-2013, p. 7

[6] Institut de la statistique du Québec. « Regard sur deux décennies d'évolution du niveaux de scolarité de la population québécoise à partir de *l'Enquête sur la population active* », par Marc-André Gauthier, dans *Coup d'oeil sociodémographique*, Février 2014, numéro 30, en ligne, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no30.pdf

[7] Statistiques Canada. *Caractéristiques de la population active, selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et la province (Atlantique, Québec, Ontario),* en ligne, http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor89a-fra.htm

rayonnement international du Québec et à sa prospérité. Avec une plus grande ouverture d'esprit et une image positive de l'immigration, la société d'accueil pourrait de cette façon, faciliter grandement l'intégration des nouveaux arrivants.

Pour ce faire, la population doit être sensibilisée à ce sujet dès le plus jeune âge. Des ajouts de chapitres sur l'immigration au Québec des vingt dernières années aux cours d'histoire à l'école primaire et secondaire pourraient y contribuer. De plus, des séances d'information pour mieux comprendre les différentes ethnies et cultures, pour le bien-être collectif, pourraient être ajoutées dans les cours d'éthique et culture religieuse donnés au primaire et au secondaire. Il est important que ce ne soit pas seulement un parallèle religieux qui y soit présenté, car les jeunes doivent avoir une meilleure image de la diversité ethnique et culturelle du Québec, et ce sans se référer principalement à la différence religieuse.

Pour améliorer l'image de l'immigration chez la population adulte, plusieurs mesures pourraient être entreprises. Par exemple, par les médias, puisqu'ils représentent la source principale d'information pour la majorité de la population. Une collaboration plus élaborée avec eux dans le but de promouvoir une image positive de l'immigration et des communautés culturelle serait un bon moyen de combattre les préjugés et contribuerait au bien-vivre commun.

De plus, des mesures plus concrètes dans le processus de reconnaissance des diplômes afin de faciliter l'accès à un emploi de qualité pourraient contribuer à une meilleure image de l'immigration. Un jumelage professionnel serait une expérience enrichissante non seulement pour le nouvel arrivant, mais également pour le natif. C'est en se côtoyant dans le quotidien que les gens de différentes cultures arrivent à mieux se connaitre et accepter les différences entre eux. C'est ainsi que la société québécoise arrivera à faire preuve d'une meilleure ouverture d'esprit et démontrera une véritable volonté à vivre ensemble.

L'intégration est un autre sujet que nous désirons aborder. Comme nous le savons tous, c'est une étape essentielle mais pas toujours évidente, ni pour les nouveaux arrivants, ni pour la société d'accueil. Selon Alerte Avril, intervenant au Bureau de Consultation jeunesse à Montréal, outre les préjugés et l'image négative, plusieurs citoyens québécois confondent l'intégration avec l'assimilation et sont rigides à l'égard des nouveaux arrivants. « Ce n'est pas comme s'ils venaient en visite (…) si je leur demandais d'enlever leurs souliers, par simple respect envers moi ils le feront ! C'est ainsi que je ferais moi-même si j'allais dans leur pays». C'est fréquemment avec cette logique que plusieurs citoyens québécois perçoivent les nouveaux arrivants. Il va sans dire que cette logique est erronée. S'intégrer au Québec ne signifie pas s'assimiler à la culture québécoise, ce n'est pas « comme s'ils venaient en visite », c'est plutôt « comme s'ils étaient nos colocataires »- soutient M. Avril. L'intégration des nouveaux arrivants c'est un engagement mutuel qui implique nécessairement un vivre ensemble harmonieux et respectueux. Ce n'est pas exclusivement aux nouveaux arrivants de s'intégrer à la société d'accueil, c'est aussi à cette dernière de faire preuve d'ouverture d'esprit et d'être accommodante envers la différence culturelle des immigrants. Nous croyons que ce sont les conditions gagnantes pour une intégration réussie et une vie sociétale multiethnique sans accroches.

La société d'accueil voit rarement les effets positifs des communautés exclusivement ethniques (ex. haïtien, juif ou musulman) chez lesquelles les nouveaux arrivants se tournent dès leur arrivée. Souvent perçus comme des groupes qui ralentissent l'intégration, ces groupes ethniques, sont en réalité une source d'information précieuse pour les nouveaux arrivants et un pont vers leur intégration à la société. Ces communautés sont le premier réseau social en terre d'accueil et aussi une source d'information de base pour les immigrants : où trouver un logement à faible coût, quels sont les services sociaux proposés par le gouvernement, où s'informer, où aller pour trouver un emploi, comment s'inscrire aux cours de francisation et inscrire les enfants à l'école, comment préparer un *curriculum vitae*, comment s'habiller pour l'hiver ardu québécois… Ces groupes malheureusement sont très stigmatisés au Québec, ce qui contribue davantage à leur isolement. En conséquence peu d'organismes gouvernementaux travaillent ou collaborent avec eux. Pourtant leur utilité est bien évidente. Selon Boudarbat et Connolly,

> *(…) un élément qui semble désavantager sérieusement les immigrants du Québec par rapport à ceux des autres provinces canadiennes se rapporte à leur faible recours aux réseaux de parents et d'amis pour trouver un emploi. Ils ne sont que 11% à recourir à ce moyen contre 22% en Ontario et 25% en Colombie-Britannique*[8] .

Pour aider les immigrants à mieux s'intégrer, nous devons donc faire des efforts supplémentaires pour renforcer le lien entre eux et les communautés ethniques associées à leur pays d'origine. Pour mieux comprendre leurs besoins et les aider dans leur cheminement d'intégration, les organismes gouvernementaux et les ministères concernés, par l'intermédiaire d'un agent de liaison, un organisme communautaire ethnique, une personne ressource à l'interne de cette communauté ethnique fermée, doivent développer des relations de collaboration. C'est dans un climat de compréhension et de concertation que les bonnes relations entre la société d'accueil et les nouveaux arrivants peuvent se développer.

Pour y contribuer, une plus grande visibilité des communautés ethniques exclusives peut être encouragée que ce soit par la promotion d'activités culturelles (par exemple, la fête de la culture au Québec pourrait avoir un moment exclusif afin de faire connaitre les différentes cultures ethniques accueillies), en donnant les moyens aux groupes communautaires exclusivement ethniques de s'afficher ou bien en s'assurant davantage d'une représentation équitable de la diversité ethnique dans les milieux professionnels et scolaires.

Recommandations :

- *Collaboration des médias pour une représentation positive des communautés culturelles;*

[8] Brahim Boudarbat et Marie Connolly. *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants aux Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012*, Juin 2013, en ligne, http://socialsciences.uottawa.ca/grei-rgei/fra/documents/Rapport_Boudarbat_Connolly.pdf

- *Ajout de chapitres dans les cours d'histoire au primaire et secondaire sur l'immigration des vingt dernières années comme bâtisseur d'une société plurielle;*
- *S'assurer que les jeunes du primaire aient des cours d'initiation aux différentes ethnies et cultures, ne pas en faire qu'un parallèle religieux;*
- *Consolider les relations entre les organismes gouvernementaux et les organismes communautaires locaux qui s'occupent de certaines communautés exclusivement ethniques;*
- *Engager des agents de liaison intervenant entre les communautés et le gouvernement;*
- *Faciliter le processus de reconnaissance des diplômes professionnels afin de faciliter l'accès à l'emploi;*
- *Organiser des jumelages professionnels;*
- *Donner les moyens aux groupes communautaires exclusivement ethniques de s'afficher;*
- *S'assurer d'une diversité ethnique au sein des organisations;*
- *Instaurer une journée (fête) de la culture au Québec pour favoriser des manifestations culturelles des différentes communautés.*

Les jeunes de deuxième génération

Le ROCAJQ désire attirer particulièrement l'attention de la ministre à ce sujet. Dans la première politique en matière d'immigration et d'intégration *Au Québec pour bâtir ensemble*, peu de mesures s'adressaient à la deuxième génération, ce qui était approprié étant donné qu'il s'agissait d'une première politique sur le sujet. Toutefois, à l'aube d'une nouvelle politique sur l'immigration, la diversité culturelle et l'inclusion, nous recommandons que les jeunes de deuxième génération y aient préséance, surtout considérant que les nouveau-nés d'au moins un parent d'origine ethnique représentaient en 2013, 29,4 % des naissances.

Plusieurs recherches depuis les années 1990 ont traité du sujet. Pour les groupes et les jeunes consultés, le caractère pluriel de leurs origines ethniques est perçu comme une force. Toutefois, tous s'entendent sur le fait que le passage à l'adolescence et la définition identitaire qui en découle furent difficiles.

Le jeune de deuxième génération dans son développement identitaire peut vivre une situation d'isolement accrue, comme le rappelle Maryse Potvin :

> *Du point de vue de la culture des parents, ils sont déracinés, du point de vue de la culture du pays d'accueil, ils restent des immigrés. D'ailleurs, le racisme auquel ils sont confrontés change souvent de nature. Alors que le racisme anti-immigré se plaisait à souligner les différences culturelles et «l'archaïsme » de la culture des parents, le racisme anti-secondes générations souligne leur proximité culturelle: ils sont comme«nous», trop comme « nous », trop modernes, trop ambitieux, trop consommateurs, trop présents dans la ville, dans les institutions et dans les médias*[9].

Il devient donc difficile pour les jeunes de s'identifier à des modèles et de définir leur milieu d'appartenance. Le besoin de se retrouver par groupe d'appartenance, si cher à l'adolescence, rencontre des difficultés. Maryse Potvin dénote dans ses travaux auprès de la communauté haïtienne de Montréal le constat suivant :

> *Or, pour les jeunes d'origine haïtienne rencontrés sur le terrain, il n'existe pas «d'ailleurs» (auquel ils sont souvent renvoyés), parce que dans les faits, comme « dans leur tête», ils ne sont pas des immigrés. Ils ne trouvent pas non plus refuge dans la communauté haïtienne montréalaise, qu'ils perçoivent comme un espace minoritaire créé par et pour la première génération, offrant davantage de services aux nouveaux arrivants et un tremplin politique à une élite constituée que des outils d'insertion à ces jeunes Québécois de la deuxième génération. De ce fait, ces jeunes naviguent entre différents pôles identitaires, parfois difficilement et parfois plus aisément, afin de trouver des ressources positives pour donner sens à leur expérience fragmentée par le racisme. Ils circulent principalement entre trois pôles, qui sont aussi des lieux d'appartenance et de participation conduisant à des actions normatives, stratégiques ou*

[9] Potvin, Maryse. *L'expérience de la deuxième génération d'origine haïtienne au Québec*, p.111, en ligne, http://canada.metropolis.net/pdfs/Pgs_can_diversity_spring08_f.pdf

éthiques chez les jeunes : un espace sociétal québécois (pôle québécois), qui les intègre culturellement et les rejette socialement tout à la fois, une communauté haïtienne minoritaire (pôle haïtien), léguée par la première génération haïtienne au Québec et constituant un faible soutien concret et matériel à leur expérience et, enfin, une communauté Black (pôle Black), plutôt symbolique, diasporique et transcendante, qui agit comme support d'un méta-récit universalisé et historique donnant un sens à leur expérience du racisme au Québec[10].

Il est à noter que de nombreuses études démontrent aussi que les jeunes de deuxième génération vivent plus intensément les situations de racisme, de discrimination ou de profilage en raison de leur fort sentiment d'appartenance à la société québécoise[11]. Il est d'autant plus difficile d'accepter une situation de préjugé ethnique lorsque le jeune est né au Québec et a grandi dans le système d'éducation québécois.

Comme nous abordons les questions de profilage et de discrimination dans le prochain chapitre, nous porterons ici notre attention sur cette navigation entre les différents pôles identitaires.

Cette navigation peut s'avérer très difficile pour certains jeunes qui se croient dans l'obligation de choisir un pôle plus qu'un autre ou qui ne se reconnaissent dans aucun de ceux-ci. Il devient important que le jeune soit accompagné dans son processus. Les organismes communautaires autonomes jeunesse travaillent à soutenir ces jeunes et leur permettent de se regrouper selon leurs intérêts et leurs talents. Depuis quelques années, la tolérance aux lieux de rassemblement s'est amenuisée, les jeunes sont souvent accusés de flânage et certains travailleurs de rue éprouvent des difficultés à rejoindre les groupes qui fréquentaient les parcs et autres espaces publics.

De plus travaillant en approche globale communautaire, plusieurs organismes membres du ROCAJQ, interagissent avec les parents et les autres membres de la famille pour mieux soutenir le jeune avec lequel ils interviennent. Ces échanges avec la famille sont souvent compromis par un manque d'acquisition de la langue française par les parents. Les autres enfants de la famille, souvent les plus âgés, servent d'intermédiaire ce qui est contraire à la confidentialité auquel le jeune a droit.

Dans plusieurs cas, l'implication de la fratrie dans l'intervention auprès du jeune est venue compliquer la situation au lieu de l'aider. On remarque, dans certaines familles, que les pôles identitaires sont en confrontations de valeurs et que la fratrie met une pression afin que le jeune soit obligé à faire un choix.

Les jeunes qui dans cette recherche identitaire s'isolent finissent par chercher un milieu d'appartenance. Trop souvent, le premier milieu à les reconnaitre, les valoriser et les accepter avec toute leur ambigüité sont les milieux qui peuvent compromettre la sécurité du jeune (criminalité, radicalisation, exclusion). Il est donc important pour nous qu'un tissu social soit présent pour ces jeunes traversant cette quête identitaire. Nous recommandons que des mesures soient prises pour faciliter l'accompagnement des familles au fil de la vie

---

[10] Potvin, *op.cit.*

[11] Gallant, Nicole. *Identité et participation politique des jeunes immigrants de deuxième génération*, en ligne, http://www.canada.metropolis.net/pdfs/identity_and_political_f.pdf

et que des mesures d'encouragement soient mises en place pour assurer une meilleure communication entre les organismes communautaires jeunesse et les diverses associations ou regroupement de personnes d'origine ethnique (par exemple la fédération des services communautaires juifs de Montréal, le Centre Afrika, la Maison d'Haïti et plusieurs autres) permettant ainsi un travail en meilleure cohésion, un échange sur les différentes cultures, du soutien à la traduction et plusieurs autres situations.

Le ROCAJQ demeure convaincu que les parents devraient recevoir une formation sur les mœurs et coutumes dans l'éducation des familles (égalité homme/femme, interdiction de correction physique, etc.) ainsi que les actions qui peuvent être prises par les autorités si elles ne sont pas respectées. Dans notre pratique, il est fréquent de rencontrer des parents qui ne comprennent pas comment l'État peut s'ingérer dans l'éducation de leurs enfants et même retirer ces derniers de leur famille.

Recommandations :

- *Soutenir les organismes communautaires qui interviennent auprès des communautés culturelles et soutenir les approches innovantes;*
- *Mettre en place des agents de liaisons familiales entre les organismes spécialisés auprès des différentes communautés ethniques et les organismes communautaires œuvrant auprès de la jeunesse;*
- *Réaffirmer l'importance du partage de l'espace public, permettant ainsi aux jeunes de se rassembler, de flâner;*
- *Former et informer davantage les familles immigrantes quant aux mœurs et coutumes dans l'éducation des familles québécoises (égalité homme/femme, l'interdiction de la correction physique, etc.) ainsi que les actions qui peuvent être prises par les autorités si elles ne sont pas respectées.*

Bâtir une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme

Comme nous l'avons abordé précédemment, les jeunes issus des communautés ethniques, surtout ceux de deuxième et troisième génération sont plus sensibles aux commentaires négatifs et aux préjugés associés à leur origine ethnique. D'autant plus qu'ils ne se font pas reconnaitre comme « québécois » après la deuxième ou la troisième génération. Souvent identifiés par la couleur de leur peau ils sont victimes de discrimination raciale même s'ils sont nés et ont grandis au Québec.

Le profilage et la discrimination raciale sont d'actualité. Les jeunes dans les quartiers populaires de Montréal y goutent quotidiennement, que ce soit dans les espaces publics comme le métro, aux arrêts d'autobus ou dans les parcs et les écoles. Les efforts pour l'enrayer doivent perdurer et être constants. Le ROCAJQ appuie les recommandations faites par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans son rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences publiées en 2011[12]. En ce sens, des mesures concrètes doivent rapidement être entreprises.

Depuis des années, le profilage racial est un problème fréquent à Montréal. Des mesures ont été mises en place dans les formations auprès des policiers et les résultats sont mitigés. Plusieurs groupes communautaires intervenant auprès des jeunes ont dû développer des processus d'éducation populaire pour informer ceux-ci de leurs droits et des comportements appropriés lors d'une intervention policière. Tout comme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse nous croyons que la police ainsi que toutes les institutions publiques devront continuer à travailler en collaborant avec la population et les organismes communautaires du quartier afin de mettre en œuvre des pratiques inclusives qui permettront aux jeunes des minorités racisées de participer, en toute égalité, à la vie citoyenne québécoise[13]. C'est pourquoi nous recommandons de mettre sur pied un projet de formation mixte entre les services de police et les intervenants d'organismes communautaires de chaque quartier, afin d'arriver à une forme d'harmonisation qui correspondrait à la réalité. Ce genre de projet permettrait aux policiers et intervenants de proposer un ensemble de stratégies efficaces, d'acquérir une meilleure compréhension mutuelle des acteurs impliqués ce qui conduirait nécessairement à une modification des schémas d'intervention et à une diminution des tensions entre les jeunes racisés et les forces de l'ordre.

Nous croyons fermement que la compréhension du travail d'un policier tout comme l'importance de la continuité des liens dans l'intervention communautaire sont des facteurs clés de la collaboration. Suite aux émeutes qui sont survenues à Montréal Nord, une agente de liaison, issue du milieu communautaire, fut embauchée pour assurer une liaison entre le

---

[12] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de Québec. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*, 2011, 131 p., en ligne, http://www.cdpdj.qc.ca/publications/profilage_rapport_fr.pdf

[13] *Idem.*

milieu communautaire et les services de police[14]. En cas de situation complexe, l'agente de concertation est en mesure d'intervenir et de conseiller le groupe communautaire sur les possibilités qui s'offrent à lui et le processus d'intervention du corps policier dans ce type de situation, ce qui permettrait au groupe de soutenir le jeune dans sa démarche et ainsi « consolider les liens entre la police et la communauté »[15]. Nous croyons que ce genre d'initiative et toute l'expertise qui fut développée devraient faire partie des bonnes pratiques à polliniser.

Outre le profilage racial, les jeunes issus de l'immigration sont souvent victimes de discrimination, de la part du système scolaire et du milieu de l'emploi. Plusieurs jeunes d'origines immigrantes et issues d'une communauté ethnique visible (non caucasien) sont victimes de préjugés et de discrimination à l'école. Par exemple dans certaines écoles des quartiers populaires de Montréal, les jeunes garçons noirs et latinos se font sortir des salles de classe continuellement par leurs professeurs par omission et/ou refus de parler français. D'autres intervenants d'organisme communautaires membres du ROCAJQ, nous ont signalés que certains de ces élèves dits « à comportement problématiques » sont transférés, dans la majorité des cas, dans des classes spéciales, où ils ne sont pas réellement leur place. Dans de tels cas, les jeunes se retrouvent souvent obligés de changer l'école. C'est également un cas exemple de discrimination croisée, qui implique non seulement la race ou la religion, mais aussi un genre en particulier.

Pour remédier à ces problèmes, nous croyons que responsabiliser les jeunes en leur donnant une formation sur leurs droits et le rôle des différentes instances serait un bon moyen de prévenir les problèmes de profilage. De plus, créer des activités de rapprochement entre les jeunes et les policiers seraient bénéfique. Citons par exemple un tournoi de soccer entre les jeunes et les policiers d'un quartier qui consoliderait les bonnes relations entre les deux groupes et contribuerait à la baisse des préjugés raciaux envers les jeunes. La mise en place d'un agent de liaison (un criminologue, un sociologue ou quelqu'un qui n'est pas un policier ou un ancien policier) entre la communauté, les organismes communautaires et la police (initiative calquée de Montréal Nord) faciliterait également les relations interculturelles. Finalement, nous croyons que donner la capacité aux victimes de pouvoir porter plainte et défendre leurs droits (être informé et accompagné convenablement) demeure essentiel.

La discrimination existe aussi au niveau professionnel. Elle commence au moment du dépôt du *curriculum vitae*. Plusieurs employeurs font une sélection rapide par le nom et optent davantage pour des noms qui sonnent plus ou moins québécois. Certains intervenants communautaires de Montréal Nord nous ont rapporté qu'il demeure chose courante de faire un *curriculum vitae* sous un faux nom à connotation plus francophone et procéder au changement de l'adresse de résidence avec une adresse d'un quartier moins « immigrant ». Il va sans dire que par la suite, si ces gens sont sélectionnés pour une entrevue, l'employeur alors découvrira leur mensonge et fort probablement, ne poursuivra pas l'entrevue.

---

[14] Touzin, Caroline. *L'agente qui fait taire la machine à rumeurs*, dans La Presse, publié le 22 mais 2009, en ligne, http://www.lapresse.ca/actualites/200905/22/01-858729-lagente-qui-fait-taire-la-machine-a-rumeurs.php

[15] *Idem.*

C'est pourquoi nous croyons que le gouvernement pourrait soutenir les minorités visibles et développer davantage le programme sur les mesures d'accès à l'égalité et à l'emploi du gouvernement du Québec. Également, en s'assurant de mettre en place des comités de réflexion sur les mesures réelles qui devraient être instaurées pour éliminer la discrimination raciale de toutes les procédures de recrutement et de sélection et veiller à ce que ces procédures garantissent à tous les candidats l'égalité des chances. Nous croyons nécessaire qu'une analyse ponctuelle des conditions d'accès à l'emploi des employeurs, leurs critères de sélection, leurs procédures de recrutement et leurs politiques de promotion, d'accès à la formation et d'accès aux stages s'impose au Québec. Une formation initiale obligatoire à la personne responsable des ressources humaines au sein de chaque entreprise et un soutien professionnel nécessaire pour interagir avec des employés d'horizons éthiques, religieuses et linguistiques différentes, pourraient s'avérer une bonne façon d'éliminer et prévenir la discrimination raciale.

Recommandations :

- *Responsabiliser et former les jeunes sur leurs droits et le rôle des différentes instances;*
- *Mettre en place un agent de liaison (un criminologue, un sociologue ou autre, mais qui n'est pas un policier ou un ancien policier) entre la communauté, les organismes communautaires et la police (initiative calquée de Montréal Nord);*
- *Sensibiliser les institutions et les inciter à reconnaitre la réalité culturelle différente - harmoniser le contenu des formations des policiers avec la réalité des jeunes (collaboration avec les organismes communautaires);*
- *Concevoir des activités de rapprochement entre les jeunes et les policiers - exemple de tournois de soccer entre les jeunes et les policiers du quartier;*
- *Donner la capacité aux victimes de pouvoir porter plainte et défendre leurs droits (informer, accompagner convenablement);*
- *Développer davantage le programme et les mesures d'accès à l'égalité et à l'emploi du gouvernement du Québec;*
- *S'assurer de mettre en place des mesures pour éliminer la discrimination raciale de toutes les procédures de recrutement et de sélection et veiller à ce que ces procédures garantissent à tous les candidats l'égalité des chances;*
- *La mise en place d'une analyse ponctuelle des conditions d'accès à l'emploi des employeurs (leurs critères de sélection, leurs procédures de recrutement et leurs politiques de promotion, l'accès à la formation et l'accès aux stages);*
- *L'adoption d'une formation initiale obligatoire à la personne responsable des ressources humaines dans chaque entreprise et un soutien professionnel nécessaire pour interagir avec les employés d'horizons éthiques, religieuses et linguistiques différentes.*

Modèle de gouvernance et de mise en œuvre

Le ROCAJQ préconise les principes de co-construction, et dans cet esprit, nous recommandons que le plan de mise en œuvre de la politique, la stratégie, soit conçu en collaboration avec les différents ministères, mais aussi avec les groupes communautaires qui interviennent en immigration, les associations de personnes immigrantes et les différentes instances et des personnes qui peuvent être concernées par cette mise en œuvre. La gouvernance de co-construction implique que les co-créateurs soit sollicités dès le début de la création de la stratégie, de même que lors du suivi des actions ainsi qu'à l'évaluation des impacts afin de faire les réajustements nécessaires et assurer l'adéquation entre les besoins et les impacts attendus.

L'implication des groupes communautaires dans la gouvernance représente pour nous l'assurance d'une gouvernance de proximité. Ce type de gouvernance permet d'assurer l'application de la philosophie ou la vision de l'intervention aux différentes réalités du terrain ou de la région ciblée. Il est impératif pour garantir le succès d'une telle gouvernance d'être au palier le plus près de la population afin de s'assurer que celle-ci soit aussi en mesure d'assurer la définition et la priorisation des actions de leur milieu.

Le ROCAJQ croit fondamentalement que les experts d'une situation sont ceux qui l'ont vécu et ceux qui la vivent. Il est donc important pour nous que les personnes concernées fassent partie des processus de gouvernance de la politique en immigration. Ces Néo-Québécois sont bien au fait des besoins et des difficultés rencontrées dans leur processus, ceux de leur famille et ceux de leur communauté. La création d'un comité consultatif nous semble une avenue à envisager. Ce comité composé par des représentants des différents types d'immigration et des différentes vagues d'immigration, serait en mesure de bien évaluer et conseiller le gouvernement sur les impacts des changements mondiaux. Les tragédies diverses ont des impacts directs sur tous les volets de l'immigration (nombre de nouveaux arrivants, accueil, intégration, etc.), que ce soit dans le cadre des tragédies climatiques (tremblement de terre à Haïti) et/ou des tragédies sociales (fusillade à Charlie Hebdo) celles-ci suscitent la controverse et une vague de préjugés ethniques, religieux et raciaux dans la société. Ces perturbations internationales ont un impact sur le Québec. Le comité serait à même de prendre le pouls de toutes ces situations et d'en évaluer les impacts.

Recommandations :

- *Création d'un comité consultatif (représentatif et participatif) pour la co-construction des stratégies et l'application des mesures;*
- *Assurer une gouvernance locale de ces mesures;*
- *Application d'un dispositif d'évaluation des actions réalisées.*

Conclusion

Le renouvellement de la politique d'immigration est une excellente décision que le gouvernement a prise. Le ROCAJQ félicite cette initiative et profite de la tribune offerte pour dresser un portrait réel des enjeux et problèmes vécus sur le terrain par les nouveaux arrivants et la société québécoise. Ce mémoire est le résultat d'une consultation auprès de nos 50 organismes communautaires membres qui travaillent, croient et contribuent à la diversité et à l'inclusion au Québec.

Les principaux enjeux relevés sont axés sur l'importance de l'accueil et l'intégration des nouveaux immigrants, l'ouverture d'esprit de la société, les jeunes de la deuxième génération et leur réalité complexe, les problèmes de profilage racial et social, ainsi que la discrimination ethnique et croisée, puis finalement, sur l'importance d'un modèle de gouvernance de proximité et de co-construction avec les différents acteurs concernés.

Afin de répondre à ces enjeux et aider le gouvernement dans ses recherches et efforts d'amélioration de la nouvelle Politique d'immigration, le ROCAJQ et ses organismes membres proposent dans ce mémoire, une multitude de recommandations. Nous espérons grandement qu'elles seront prises en considération et permettront à la réussite prospère d'un Québec francophone, inclusif et fier de sa diversité.

Recommandations du ROCAJQ

- *Préparation avant l'immigration soit la connaissance de la société d'accueil et ce avant l'arrivée en sol québécois;*
- *Travailler au niveau de la reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants;*
- *Reconnaissance des pratiques innovantes et de l'action communautaire autonome dans les besoins secondaires et dans la facilitation de l'intégration;*
- *Permettre aux familles immigrantes de s'impliquer dans le quartier, faire du bénévolat, mieux connaître leur milieu (de vie, d'études, d'emploi);*
- *Augmenter les exigences de connaissance de la langue française au Niveau 8;*
- *Augmenter l'accessibilité aux cours de francisation et réévaluer la durée selon les besoins;*
- *Offrir des cours de francisation dans les milieux de travail;*
- *Collaboration des médias pour une représentation positive des communautés culturelles;*
- *Ajout de chapitres dans les cours d'histoire au primaire et secondaire sur l'immigration des vingt dernières années comme bâtisseur d'une société plurielle;*
- *S'assurer que les jeunes du primaire aient des cours d'initiation aux différentes ethnies et cultures, ne pas en faire qu'un parallèle religieux;*
- *Consolider les relations entre les organismes gouvernementaux et les organismes communautaires locaux qui s'occupent de certaines communautés exclusivement ethniques;*
- *Engager des agents de liaison intervenant entre les communautés et le gouvernement;*
- *Faciliter le processus de reconnaissance des diplômes afin de faciliter l'accès à l'emploi;*
- *Organiser des jumelages professionnels;*
- *Donner les moyens aux groupes communautaires exclusivement ethniques de s'afficher;*
- *S'assurer d'une diversité ethnique au sein des organisations;*
- *Instaurer une journée (fête) de la culture au Québec pour favoriser des manifestations culturelles des différentes communautés.*
- *Soutenir les organismes communautaires qui interviennent auprès des communautés culturelles et soutenir les approches innovantes;*
- *Mettre en place des agents de liaison entre les organismes spécialisés auprès des différentes communautés ethniques et les organismes communautaires œuvrant auprès de la jeunesse;*
- *Réaffirmer l'importance du partage de l'espace public, permettant ainsi aux jeunes de se rassembler, de flâner;*

- *Former et informer davantage les familles immigrantes quant aux mœurs et coutumes dans l'éducation des familles québécoises (égalité homme/femme, l'interdiction de la correction physique, etc.) ainsi que les actions qui peuvent être prises par les autorités si elles ne sont pas respectées.*
- *Responsabiliser et former les jeunes sur leurs droits et le rôle des différentes instances;*
- *Mettre en place un agent de liaison (un criminologue, un sociologue ou autre, mais qui n'est pas un policier ou un ancien policier) entre la communauté, les organismes communautaires et la police (initiative calquée de Montréal Nord);*
- *Sensibiliser les institutions et les inciter à reconnaitre la réalité culturelle différente - harmoniser le contenu des formations des policiers avec la réalité des jeunes (collaboration avec les organismes communautaires);*
- *Concevoir des activités de rapprochement entre les jeunes et les policiers - exemple tournois de soccer entre les jeunes et les policiers du quartier;*
- *Donner la capacité aux victimes de pouvoir porter plainte et défendre leurs droits (informer, accompagner convenablement);*
- *Développer davantage le programme et les mesures d'accès à l'égalité et à l'emploi du gouvernement du Québec;*
- *S'assurer de mettre en place des mesures pour éliminer la discrimination raciale de toutes les procédures de recrutement et de sélection et veiller à ce que ces procédures garantissent à tous les candidats l'égalité des chances;*
- *La mise en place d'une analyse ponctuelle des conditions d'accès à l'emploi des employeurs (leurs critères de sélection, leurs procédures de recrutement et leurs politiques de promotion, l'accès à la formation et l'accès aux stages);*
- *L'adoption d'une formation initiale obligatoire à la personne responsable des ressources humaines dans chaque entreprise et un soutien professionnel nécessaire pour interagir avec les employés d'horizons éthiques, religieuses et linguistiques différentes;*
- *Création d'un comité consultatif (représentatif et participatif) pour la co-construction des stratégies et l'application des mesures;*
- *Assurer une gouvernance locale des mesures;*
- *Application d'un dispositif d'évaluation des actions réalisées.*

BIBLIOGRAPHIE

Brahim Boudarbat et Marie Connolly. *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants aux Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012*, Juin 2013, en ligne, http://socialsciences.uottawa.ca/grei-rgei/fra/documents/Rapport_Boudarbat_Connolly.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de Québec. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*, 2011, 131 p., en ligne, http://www.cdpdj.qc.ca/publications/profilage_rapport_fr.pdf

Conseil supérieur de la langue française. *L'intégration linguistique et professionnelle des immigrants non-francophones à Montréal*, par Nathalie St-Laurent et Shaha El-Geledi, en ligne, http://www.cslf.gouv.qc.ca/publications/pubf315/f315.pdf

CREMIS. *Prendre sa place au Québec : pratiques alternatives de mobilisation auprès de familles immigrantes en HLM*, par Isabelle Heck et Pierre Langlois, Mars 2014, p. 50

Gallant, Nicole. *Identité et participation politique des jeunes immigrants de deuxième génération*, en ligne, http://www.canada.metropolis.net/pdfs/identity_and_political_f.pdf

Institut de la statistique du Québec. « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de *l'Enquête sur la population active* », par Marc-André Gauthier, dans *Coup d'oeil sociodémographique*, Février 2014, numéro 30, en ligne, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no30.pdf

MIDI. Immigrer et s'installer - Conditions et marche à suivre. *Exigences linguistiques du Programme de l'expérience québécoise*, en ligne, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/exigences-linguistiques.html

MIDI. Portrait statistiques, *L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes*, 2009-2013, p. 100

Potvin, Maryse. *L'expérience de la deuxième génération d'origine haïtienne au Québec*, p.111, en ligne, http://canada.metropolis.net/pdfs/Pgs_can_diversity_spring08_f.pdf

Regroupement des collèges du Montréal Métropolitain. *Satisfaction à l'égard des cours de francisation suivis au cégep, Synthèse du Rapport de recherche*, Janvier 2012, p. 39

Statistiques Canada. Caractéristiques de la population active, selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et la province (Atlantique, Québec, Ontario), en ligne, http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor89a-fra.htm

Touzin, Caroline. *L'agente qui fait taire la machine à rumeurs*, dans La Presse, publiée le 22 mai 2009, en ligne, http://www.lapresse.ca/actualites/200905/22/01-858729-lagente-qui-fait-taire-la-machine-a-rumeurs.php