



**Rapport du Groupe  
de travail sur la pleine  
participation à la société  
québécoise des  
communautés noires**

*Présenté à M<sup>me</sup> Lise Thériault,  
ministre de l'Immigration  
et des Communautés culturelles*

*Mars 2006*



Ce document a été réalisé par le Groupe de travail sur la pleine participation à la communauté québécoise des communautés noires dans le cadre de son mandat, en collaboration avec le Bureau de liaison avec les communautés culturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Il est produit par la Direction des affaires publiques et des communications du MICC.

Afin d'alléger le texte, tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois la valeur d'un masculin et d'un féminin.

En outre, lorsque le sujet traité concerne autant les immigrants que les Québécois des communautés culturelles, la formulation synthèse « Québécois des communautés culturelles » est retenue. Lorsque le sujet touche l'un ou l'autre groupe, mais de façon différente, l'expression complète « immigrants et Québécois des communautés culturelles » est alors utilisée.

Pour obtenir des copies du rapport :

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles  
Direction des affaires publiques et des communications  
360, rue McGill, bureau 2.09  
Montréal (Québec) H2Y 2E9  
Téléphone: (514) 873-8624, poste 20205  
Site Internet : [www.micc.gouv.qc.ca](http://www.micc.gouv.qc.ca)

Dépôt légal – 2006

ISBN : Version imprimée : 2-550-46497-4

Version électronique : 2-550-46498-2

© Gouvernement du Québec 2006

Tous droits réservés pour tous pays.

*Also available in English upon request  
or on Web site : [www.micc.gouv.qc.ca](http://www.micc.gouv.qc.ca)*

Madame la Ministre,

En mon nom personnel et au nom des membres du Groupe de travail, j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires.

Je tiens à remercier pour leur précieuse contribution toutes les personnes qui ont participé à la consultation en acceptant de nous rencontrer ou en déposant un mémoire. La forte participation de personnes et d'organismes - près de 275- illustre l'importance et la pertinence de cette consultation.

Cet exercice de consultation présentait le défi d'identifier, notamment avec la participation des communautés noires, les enjeux qui les concernaient particulièrement et de dégager des recommandations pour y faire face. Je suis persuadée que les 35 recommandations du rapport donneront une impulsion décisive pour assurer une pleine participation aux communautés noires, bien sûr, mais aussi aux personnes issues des minorités visibles et des communautés culturelles. Le Groupe de travail a été particulièrement sensible aux témoignages de la nouvelle génération des jeunes Noirs nés ici, qui éprouvent toujours des problèmes d'exclusion à cause de préjugés et d'attitudes discriminatoires.

Tout au long de nos travaux, nous avons veillé à ce que les recommandations mises de l'avant soient réalisables afin qu'elles donnent des résultats significatifs à court et moyen termes.

En terminant, je profite de l'occasion pour remercier l'équipe du Bureau de liaison avec les communautés culturelles du MICC pour sa précieuse collaboration.

En vous remerciant de la confiance que vous nous avez accordée pour la réalisation de ce mandat, je vous prie d'accepter, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Yolande James  
Députée de Nelligan  
Présidente du Groupe de travail sur la pleine participation  
à la société québécoise des communautés noires

## Table des matières

---

### Le groupe de travail

|   |   |
|---|---|
| Son mandat .....                        | 6 |
| Sa composition.....                     | 7 |
| Le déroulement de la consultation ..... | 7 |
| La présentation du rapport .....        | 8 |

### Les axes d'intervention et les recommandations

|   |    |
|---|----|
| 1. La lutte au racisme et à la discrimination raciale.....          | 9  |
| 2. L'accès à l'emploi .....   | 12 |
| 3. La mémoire collective et l'image des Noirs dans la société ..... | 19 |
| 4. Le soutien à l'entrepreneuriat.....                              | 22 |
| 5. Le soutien aux familles, aux femmes et aux jeunes .....          | 23 |
| 6. L'éducation.....   | 25 |
| 7. La diffusion de l'information gouvernementale .....              | 26 |
| 8. Le suivi de la mise en œuvre des recommandations.....            | 27 |

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| <b>Conclusion.....</b> | <b>28</b> |
|------------------------|-----------|

### Annexes

|   |    |
|---|----|
| 1. Récapitulatif des recommandations .....                  | 30 |
| 2. Liste des organismes qui ont participé aux séances ..... | 34 |

« Nous devons apprendre à vivre ensemble comme des frères, sinon nous allons mourir tous ensemble comme des idiots. »

« Tout le monde peut être important, car tout le monde peut servir à quelque chose. »

*Martin Luther King*

« Nous devons redoubler d'efforts pour essayer d'inspirer notre jeunesse et pour l'inciter à étudier notre héritage ainsi qu'à comprendre ce que cela signifie être noir dans l'Amérique d'aujourd'hui. »

*Rosa Parks*

« Le Québec que j'aime, et dont nous sommes si fiers, est celui de l'ouverture à l'autre, de la volonté inépuisable de se réinventer et de l'effervescence de cette réinvention de soi au contact de l'autre et du choc des idées. »

*Michaëlle Jean*

## **Le Groupe de travail**

---

### **SON MANDAT**

Le Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires avait pour mandat de donner une impulsion à la recherche de solutions aux obstacles auxquels peuvent se heurter les Québécois issus des communautés noires, dans la perspective de faciliter leur pleine participation à la société québécoise.

Afin de réaliser ce mandat, le Groupe de travail a entendu des citoyens ainsi que des organismes communautaires, des institutions et des associations. Ces intervenants ont pu exprimer leur avis au cours d'une présentation au Groupe de travail ainsi que lors des discussions en atelier. Certains ont également déposé des mémoires auprès du Groupe de travail.

La consultation a permis de valider les constats contenus dans le document de consultation rendu public en septembre 2005. Elle a permis d'entendre de nouvelles préoccupations, d'explorer des pistes de solution et, ultimement, de formuler une série de recommandations.

Ces recommandations se veulent précises et concrètes. Cela dit, les membres du Groupe de travail ne prétendent pas, par cette consultation, être en mesure de régler l'ensemble des enjeux qui touchent les Québécois issus des communautés noires. L'étendue des domaines concernés est extrêmement vaste et la capacité d'intervention du gouvernement, bien que réelle et essentielle, comporte ses limites. Aussi, la pleine participation à la société des Québécois issus des communautés noires interpelle l'ensemble de la société.

Toutes les préoccupations formulées par les participants n'ont pu faire l'objet de recommandations. Les points retenus sont ceux qui ont suscité un consensus au moment de la consultation. Certaines de ces recommandations pourront être mises en œuvre dans un délai assez court, d'autres nécessiteront des actions à plus long terme. Le Groupe de travail exhorte tous les ministères et organismes concernés à collaborer étroitement afin d'assurer la réalisation des actions prévues par les recommandations.

Par ailleurs, les membres du Groupe de travail ont posé aux participants une série de questions sur la vie associative des communautés noires afin de savoir si les organismes se faisaient concurrence et, le cas échéant, s'il n'était pas préférable qu'ils unissent leurs actions. Les organismes ont déclaré qu'ils n'étaient pas en concurrence, que chacun réalisait son mandat sans nuire à celui des autres. Les membres du Groupe de travail ont aussi discuté avec les participants des différences entre les problématiques vécues par la communauté haïtienne, la communauté africaine et la communauté noire anglophone. Certains ont mentionné que les problématiques sont similaires pour toutes les communautés noires, alors que d'autres ont indiqué que chaque communauté noire est aux prises avec des problématiques particulières comme la réalité linguistique vécue par les Noirs anglophones.

## **SA COMPOSITION**

### **Présidente : Madame Yolande James**

- Députée de Nelligan
- Adjointe parlementaire à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles
- Membre de la Commission des affaires sociales
- Membre de la Commission de la culture

### **Monsieur André Gabias**

- Député de Trois-Rivières
- Adjoint parlementaire au ministre du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
- Membre de la Commission des finances publiques
- Membre de la Commission des institutions

### **Monsieur Éric R. Mercier**

- Député de Charlesbourg
- Membre de la Commission de la culture
- Membre de la Commission de l'éducation
- Membre de la Commission de l'économie et du travail
- Président de séance

### **Monsieur Tony Tomassi**

- Député de LaFontaine
- Vice-président de la Commission des transports et de l'environnement
- Membre de la Commission des finances publiques
- Membre de la Commission de l'aménagement du territoire

## **LE DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION**

Le document de consultation a été rendu public en septembre 2005. Les citoyens et les organismes ont alors été invités à participer aux séances qui se sont tenues à Montréal, Québec, Trois-Rivières, Sherbrooke et Gatineau.

Les présentations des organismes et les huit forums de discussion ont donné lieu à des discussions enrichissantes et à des débats de fond qui ont permis aux membres du Groupe de travail de circonscrire les problématiques et les solutions à apporter.

Au total, 275 citoyens et organismes se sont inscrits aux séances. Ce nombre élevé de participants démontre l'importance du thème de la consultation pour les communautés noires et les personnes qui œuvrent auprès de ces communautés ainsi que le bien-fondé d'une telle consultation.

De plus, 37 mémoires déposés ont apporté au Groupe de travail des compléments d'information de grande qualité, qui ont servi à alimenter sa réflexion. Parmi ces 37 mémoires, six ont été reçus après le 10 décembre 2005, dernière journée de consultation, et ont été pris en compte par le Groupe de travail.

Le Groupe de travail souhaite remercier toutes les personnes qui ont participé à la consultation. La qualité des interventions, le niveau de préparation des participants ainsi que leur enthousiasme et leur désir d'encourager les communautés noires à participer doivent être soulignés.

## **LA PRÉSENTATION DU RAPPORT**

Le présent rapport constitue l'aboutissement de la consultation menée par le Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires.

Il présente les recommandations du Groupe de travail, réparties en huit grands axes d'intervention :

1. La lutte au racisme et à la discrimination raciale
2. L'accès à l'emploi
3. La mémoire collective et l'image des Noirs dans la société
4. Le soutien à l'entrepreneuriat
5. Le soutien aux familles, aux femmes et aux jeunes
6. L'éducation
7. La diffusion de l'information gouvernementale
8. Le suivi de la mise en œuvre des recommandations

Le Groupe de travail a retenu ces axes d'intervention, car ils rejoignent la majeure partie des préoccupations exprimées lors de la consultation. Cependant, par souci d'efficacité et afin de mieux cibler les actions, les préoccupations et les solutions évoquées par les participants ne sont pas toutes rapportées dans ce rapport. Le Groupe de travail n'avait pas pour mandat de relater les discussions, mais bien d'en dégager les grandes tendances et surtout de rendre publiques les recommandations dont les résultats seront visibles à court, moyen et long termes.

Un récapitulatif des recommandations du Groupe de travail suit la conclusion à l'annexe 1.

On trouve également à l'annexe 2 la liste des organismes qui ont participé aux séances.



# LES AXES D'INTERVENTION ET LES RECOMMANDATIONS

## 1. La lutte au racisme et à la discrimination raciale

---

Le Québec étant une société de plus en plus diversifiée, il est de la responsabilité de l'ensemble de la population de favoriser la pleine participation de tous ses citoyens et citoyennes, de susciter l'adaptation de ses institutions au pluralisme et de viser l'intégration de toutes ses composantes. Le gouvernement joue à cet égard un rôle primordial puisqu'il est le premier responsable du respect et de la promotion des droits de la personne, tout comme du développement et du maintien d'échanges où le respect et l'acceptation de l'autre occupent une place essentielle.

Dans cette optique, il faut rappeler que le Québec adhère entièrement aux conventions et pactes internationaux sur les droits de la personne, notamment la Convention internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et qu'il s'est doté d'une Charte des droits et libertés qui consacre le droit à l'égalité et institue des recours pour la faire respecter. Dans sa Déclaration sur les relations interethniques et interraciales en date du 10 décembre 1986, le gouvernement du Québec s'est également engagé à veiller à ce que tous les ministères et organismes se conforment à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et à appliquer les mesures prévues par les lois contre les manifestations de racisme et de discrimination raciale puis à adopter les mesures appropriées pour les contrer.

Par ailleurs, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a mis en place en 2004 un groupe de travail sur le profilage racial qui réunit des représentants du milieu communautaire, des ministères et des organismes gouvernementaux. Le premier bilan de ses travaux est attendu pour le mois de juin 2006.

Malgré tous les progrès réalisés depuis les dernières décennies, les préjugés et la discrimination à l'endroit des Québécois issus des minorités visibles en général et des communautés noires en particulier sont toujours présents dans notre société. Si la grande majorité des gens font preuve d'ouverture à l'égard des communautés noires, certaines personnes continuent de les percevoir de façon négative. Les comportements envers les personnes issues des communautés noires, qui se manifestent dans tous les aspects de la vie — le travail, le logement, l'éducation, etc. — sont encore trop souvent teintés de méfiance, d'exclusion, voire de rejet.

Si l'ouverture de la majorité des Québécois à la diversité a été soulignée par plusieurs participants, **le racisme, la discrimination raciale et le profilage racial** ont été mentionnés dans la majorité des séances. De l'avis de bon nombre de participants, le racisme et la discrimination raciale se manifestent souvent de façon indirecte et de manière parfois inconsciente, mais leurs effets au sein des communautés noires sont néanmoins bien réels et touchent divers enjeux : l'accès à l'emploi, la criminalisation des jeunes et le décrochage scolaire.

Dans ce contexte, la lutte au racisme et à la discrimination raciale est perçue comme une condition préalable à la pleine participation des Québécois des communautés noires à la société. Aussi, il a été proposé de recourir à des stratégies nationales accompagnées de campagnes médiatiques soutenues et de grande envergure, en raison de leur grande aptitude à modifier les mentalités. La création d'une structure destinée en totalité ou en partie aux communautés noires – secrétariat sur le modèle de celui de la condition féminine, observatoire sur la diversité ethnique, ombudsman pour les communautés noires – a également été proposée par certains participants, même si la création de structures propres aux communautés noires a aussi suscité des réticences.

Le fonctionnement actuel de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a par ailleurs fait l'objet de critiques. Des participants ont recommandé que les citoyens puissent porter plainte directement au Tribunal des droits de la personne. D'autres ont déploré la longueur et la complexité du traitement des plaintes.

Conscients de l'importance et de l'urgence d'agir, les membres du Groupe de travail croient que la lutte contre le racisme devrait précéder et chapeauter toutes les autres actions entreprises en cette matière, car ses effets peuvent être ressentis à différents niveaux.

## **RECOMMANDATIONS**

### **1.1 Que le gouvernement du Québec adopte une politique de lutte au racisme et à la discrimination raciale.**

Il ne fait aucun doute que la lutte au racisme et à la discrimination rallie la majorité des Québécois, peu importe leur origine. Le Groupe de travail estime qu'il revient au gouvernement du Québec de prendre les devants et de jouer un rôle de chef de file dans ce domaine.

La tenue préalable d'une commission parlementaire permettra de consulter divers intervenants afin d'établir avec précision les modalités d'une politique gouvernementale de lutte au racisme et à la discrimination.

La mise en place d'une telle politique est envisageable à court terme et devrait être annoncée par le premier ministre, compte tenu de l'importance de l'enjeu.

### **1.2 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles mette en œuvre, à l'intention du grand public, une stratégie de communication nationale de lutte contre le racisme et la discrimination raciale.**

Cette stratégie devrait comporter deux volets :

#### **a) La mise en valeur de modèles positifs issus des communautés noires**

Les modèles positifs sont nombreux au sein des communautés noires, mais peu connus. L'objectif de cette stratégie est donc double : d'une part, modifier les perceptions des Québécois à l'égard des personnes issues des communautés noires en faisant connaître leur contribution à la société québécoise et, d'autre part, contribuer à la prise en charge et à la fierté des communautés noires, surtout des jeunes, pour qui les modèles de réussite peuvent être source d'inspiration et de motivation.

#### **b) Une campagne continue de sensibilisation dans les médias de masse**

Cette proposition ayant été faite par la grande majorité des participants, le Groupe de travail recommande d'y donner suite. Le caractère soutenu et continu d'une telle campagne est fondamental, car il s'agit d'éliminer les préjugés et de changer les mentalités, ce qui ne peut se faire par des actions sporadiques. Les campagnes de lutte contre l'alcool au volant, pour le port de la ceinture de sécurité ou même pour les droits des femmes ont souvent été citées en exemple. Or, si ces campagnes ont connu autant de succès, c'est grâce notamment à leur caractère percutant et répétitif.

La mise en place de cette stratégie de communication est envisageable à court terme.

**1.3 Que le gouvernement du Québec crée un comité sous-ministériel permanent, sous la responsabilité du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et composé des sous-ministres en titre, ayant pour mandat d'assurer la veille sur les phénomènes d'exclusion, d'intégration et de pleine participation.**

Selon le Groupe de travail, la création d'un tel comité permettra d'assurer une réflexion continue sur l'exclusion, l'intégration et la pleine participation et d'en donner une vision globale. Chaque ministère, dans son domaine de compétence, doit être en mesure d'évaluer les manifestations d'exclusion et de donner des exemples de pleine participation. Aussi, il est important que ce comité soit composé de sous-ministres en titre de façon à engager la fonction publique à son plus haut niveau.

Le Groupe de travail recommande que la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles présente annuellement le rapport d'activité de ce comité à l'Assemblée nationale, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars.

La création de ce comité peut être envisagée à court terme et le dépôt du premier rapport à moyen terme.

**1.4 Que le ministère du Conseil exécutif demande aux ministères, dans le cadre de leur planification stratégique, d'annoncer les mesures qu'ils comptent mettre en œuvre pour faciliter la pleine participation à la société des Québécois issus des communautés culturelles, plus particulièrement des minorités visibles.**

Pour le Groupe de travail, l'intérêt d'une telle mesure réside dans la responsabilisation des ministères et dans l'obligation de mesurer l'adaptabilité de leurs produits et services aux particularités des personnes d'origines diverses, notamment de celles issues des communautés noires. La prise en compte de cette dimension dans la planification stratégique des ministères, lorsque cela s'avère pertinent, signifie que ceux-ci devront faire part des progrès accomplis dans leur reddition de comptes annuelle.

Aussi, pour les accompagner dans cette démarche, le Groupe de travail propose que des outils soient développés et mis à leur disposition afin de leur permettre d'évaluer si les Québécois issus des minorités visibles, dont font partie les communautés noires, ont de la difficulté à avoir accès aux produits ou services ou s'ils sont victimes de discrimination systémique.

La mise en place de cette recommandation est envisageable à moyen terme.

**1.5 Que le gouvernement du Québec évalue la pertinence de revoir le fonctionnement de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et d'en proposer une réforme.**

Cette recommandation s'appuie sur le nombre important d'interventions faites en ce sens lors de la consultation.

Bien que la Commission des institutions de l'Assemblée nationale ait procédé à l'examen de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en 1989, le Groupe de travail estime qu'il serait opportun de vérifier dans quelle mesure la teneur et l'esprit de la réforme proposée ont été suivis.

Ainsi, plusieurs aspects du fonctionnement de la CDPDJ pourraient de nouveau faire l'objet d'un examen, notamment, le traitement des plaintes et la possibilité pour les plaignants de s'adresser directement au Tribunal des droits de la personne. Les motifs expliquant la faible quantité de plaintes pour discrimination raciale déposées à la Commission ou acheminées au Tribunal des

droits de la personne pourraient également être examinés. Des modifications législatives ou des changements administratifs pourraient aussi être recommandés à cette occasion.

## 2. L'accès à l'emploi

---

**L'accès à l'emploi** constitue un des grands thèmes qui ont été abordés au cours des séances. Il a été examiné tant dans la fonction publique et parapublique que dans les entreprises privées. Nombre de citoyens et d'organismes ont fait valoir que les dispositions relatives à l'égalité en emploi dans la fonction publique ainsi que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne « loi 143 »<sup>1</sup> n'étaient pas accompagnées de mesures de suivi suffisantes et que les gestionnaires n'étaient pas suffisamment redevables de l'atteinte de résultats en ce qui concerne l'embauche de personnes issues des communautés culturelles. De même, malgré les efforts qui semblent avoir été déployés pour mettre en œuvre des programmes d'accès à l'égalité (PAE), certains participants ont mentionné que les PAE manquaient de transparence. Certains participants ont aussi souligné un manque d'ouverture à l'égard des communautés culturelles, tant de la part des cadres que des employés. L'incapacité des personnes des communautés noires à conserver leur emploi ou à accéder à des postes supérieurs a fait l'objet d'une autre discussion. Enfin, des débats ont eu lieu sur les avantages et les inconvénients des PAE, désignés par certains sous le vocable de « discrimination positive » ou de « mesures proactives d'accès à l'emploi ».

Les participants ont proposé de nombreuses solutions : une responsabilité accrue des gestionnaires gouvernementaux relativement à l'embauche de personnes issues des communautés noires; la présentation d'un rapport annuel, et non plus triennal, sur l'application de la « loi 143 »; la création d'un observatoire chargé de surveiller l'application de la « loi 143 »; des crédits d'impôts pour les entreprises engageant des personnes issues des communautés noires; la publication d'un palmarès des entreprises qui intègrent ces personnes au sein de leur personnel.

Le Groupe de travail est persuadé qu'une intégration économique réussie est le facteur principal du développement des personnes et des communautés. Comme plusieurs préoccupations ont été exprimées relativement à l'intégration au marché du travail par les personnes issues des communautés noires, le Groupe de travail souhaite formuler une série de recommandations, regroupées par sous-catégories, répondant à ces préoccupations.

Le gouvernement du Québec étant un important employeur, il doit montrer l'exemple. Aussi, plusieurs recommandations portent sur l'accès à la fonction publique et parapublique pour les Québécois issus des groupes cibles<sup>2</sup>, plus particulièrement des minorités visibles. À ce chapitre, les efforts consentis au cours des dernières années n'ont pas donné les résultats escomptés, bien

---

<sup>1</sup> La « loi 143 » prévoit l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Elle s'adresse aux organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les municipalités, les sociétés d'État et la Sûreté du Québec. Elle ne s'adresse pas aux ministères et aux organismes de la fonction publique dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique. Ces ministères et organismes sont régis par l'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne. C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui veille à l'application de la « loi 143 ».

<sup>2</sup> Les groupes cibles sont constitués des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées. En mars 2005, les effectifs réguliers de la fonction publique étaient constitués de 1 526 personnes issues des communautés culturelles, de 406 anglophones, de 196 autochtones et de 534 personnes handicapées. Les communautés culturelles constituent donc 57 % des personnes employées dans la catégorie des groupes cibles.

qu'on note une nette progression du taux d'embauche des groupes cibles depuis les deux dernières années<sup>3</sup>. Cependant, il reste beaucoup de chemin à parcourir pour que la composition des effectifs du secteur public représente mieux la diversité de la population québécoise.

Dans les recommandations qui portent sur l'accès à l'emploi, le Groupe de travail a souvent utilisé comme point de référence les Québécois issus des minorités visibles<sup>4</sup> plutôt que des communautés culturelles dans leur ensemble ou des communautés noires plus spécifiquement. Il ne fait aucun doute que, parmi les minorités visibles, les Québécois issus des communautés noires éprouvent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, notamment pour cause de discrimination à leur égard. Plusieurs participants ont souligné que la mise en place de mesures proactives d'accès à l'emploi visant directement les personnes noires risquait de les stigmatiser encore davantage, plus particulièrement dans leur milieu de travail. Le concept de « minorités visibles », plus englobant, comportait moins ce risque. De plus, comme d'autres groupes issus de minorités visibles connaissent aussi des difficultés d'accès à l'emploi, il apparaissait pertinent de les inclure dans certaines des recommandations du présent rapport. En outre, toute action proactive d'accès à l'emploi devrait être accompagnée de mesures de sensibilisation.

Les difficultés liées à la **reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger** ont elles aussi souvent été mentionnées comme des obstacles à l'intégration des personnes issues des communautés noires qui ont fait leurs études à l'étranger. Le délai d'attente pour l'obtention d'évaluations comparatives des études effectuées à l'étranger, le fait que les exigences des ordres professionnels ne correspondent pas à celles du MICC, le coût et la durée des procédures requises par les ordres eux-mêmes, sont autant de reproches qui ont été formulés. Des participants ont également fait valoir qu'en raison entre autres du sous-emploi de leurs parents pourtant diplômés universitaires, les jeunes Noirs manquaient de modèles et avaient par conséquent tendance à décrocher de l'école.

Quelques solutions sont ressorties des séances de la consultation de l'automne 2005, dont un traitement plus efficace et plus rapide des demandes d'évaluations comparatives par le MICC ainsi qu'une plus grande cohérence entre les exigences du MICC et celles des ordres professionnels.

Un groupe de travail, piloté par la députée Diane Legault, a été mis sur pied en 2004, avec pour mandat d'exposer les difficultés liées à la reconnaissance des compétences et de proposer des solutions pour lever certaines de ces difficultés. Le rapport de l'Équipe de travail formée pendant les travaux du Groupe et contenant une série de recommandations a été déposé le 5 décembre 2005.

Conscients que la problématique a déjà été évaluée, les membres du Groupe de travail souscrivent entièrement aux recommandations formulées à cet égard par l'Équipe de travail. Ainsi, le présent rapport ne comporte pas de recommandations additionnelles sur la question de la reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger.

---

<sup>3</sup> Les personnes issues des communautés culturelles sont définies comme les minorités visibles et les personnes dont la langue maternelle est autre que le français et l'anglais (Gouvernement du Québec, *La diversité dans la fonction publique québécoise. Plan d'action*, 1999). La proportion des membres des communautés culturelles dans l'ensemble des effectifs réguliers de la fonction publique était de 2,6 % en 2004-2005. Le taux d'embauche du personnel régulier issu des communautés culturelles est passé de 4,1 % en 2003-2004 à 10,1 % en 2004-2005 pour des emplois réguliers (Secrétariat du Conseil du trésor, 2005).

<sup>4</sup> « Par minorités visibles, il faut entendre les membres des communautés culturelles de race autre que la race blanche. » Gouvernement du Québec, *Programme d'accès à l'égalité pour les personnes membres des communautés culturelles, 1990-1994*.

Enfin, il est essentiel qu'en plus du gouvernement, les entreprises, les syndicats et les associations professionnelles fassent en sorte que leurs effectifs représentent le Québec d'aujourd'hui. Par conséquent, certaines des recommandations présentées dans cette section les concernent aussi.

## **RECOMMANDATIONS**

### **LA FONCTION PUBLIQUE**

#### **2.1 Que le Secrétariat du Conseil du trésor :**

##### **2.1.1 responsabilise les gestionnaires du secteur public dans leur rôle d'employeur par une formation obligatoire portant spécifiquement sur la gestion de la diversité ethnoculturelle;**

Une formation significative à l'intention de l'ensemble des gestionnaires actuels et futurs de la fonction publique apparaît essentielle, d'une part pour encourager l'embauche de personnes issues des minorités visibles et, d'autre part, pour les outiller dans la gestion d'équipes pluriculturelles et ainsi favoriser l'intégration et la rétention des personnes concernées une fois en emploi.

##### **2.1.2 fasse de l'objectif annuel d'embauche de groupes cibles (25 %) un objectif ministériel plutôt que gouvernemental<sup>5</sup>;**

Comme il s'agit actuellement d'un objectif gouvernemental, cela signifie que les ministères qui emploient davantage de membres des groupes cibles (surtout à Montréal) peuvent compenser pour ceux qui le font moins. En en faisant un objectif ministériel, on accroîtra en quelque sorte l'imputabilité de chacun des sous-ministres quant à son atteinte. Cette recommandation pourrait être mise en œuvre à court terme.

##### **2.1.3 identifie au sein de la catégorie des communautés culturelles les personnes issues des minorités visibles ainsi que leur classe d'emploi parmi les employés dans la fonction publique et les personnes inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes;**

Cet exercice, réalisable à court terme, vise d'une part à mesurer la proportion de personnes issues des minorités visibles dans la catégorie des « communautés culturelles », ce qui permettra d'évaluer la pertinence de déterminer un objectif d'embauche spécifique pour les minorités visibles et, d'autre part, de déterminer les classes d'emploi au sein desquelles les minorités visibles sont absentes ou peu présentes afin de pouvoir, le cas échéant, organiser des concours réservés à leur intention.

Cette mesure permettrait également de comparer les taux de présence et d'embauche des minorités dans la fonction publique avec ceux des organismes relevant de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, qui elle fait référence aux minorités visibles.

---

<sup>5</sup> En 1999, le gouvernement s'est fixé comme objectif de porter à 25 % les nouvelles embauches provenant des groupes suivants : les communautés culturelles, les anglophones et les autochtones. Le groupe des personnes handicapées a été ajouté le 1<sup>er</sup> avril 2005. L'objectif s'applique à l'ensemble de ces quatre groupes, et non à chacun d'entre eux, et il couvre tous les types d'emplois (réguliers, occasionnels, stages et emplois d'été).

**2.1.4 établit un objectif représentatif pour l'embauche spécifique de personnes issues des minorités visibles, dans l'éventualité où il y aurait sous-représentation des minorités visibles au sein de la catégorie « communautés culturelles »;**

**2.1.5 évalue la pertinence d'organiser, dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne, des concours réservés aux personnes issues des minorités visibles pour les classes d'emploi au sein desquelles elles seraient absentes ou fortement sous-représentées dans les listes de déclaration d'aptitudes<sup>6</sup>;**

En 2001, le Secrétariat du Conseil du trésor consultait la CDPDJ sur les modifications qu'il entendait apporter au *Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles*. Dans un avis, la CDPDJ avait alors souligné que les « concours destinés » constituaient une mesure de préférence absolue puisque les personnes non visées seraient exclues de l'appel de candidatures. En se référant à un avis émis en 1986, la CDPDJ avait en outre mentionné que « des mesures de préférence absolue, bien que théoriquement possibles dans les cas les plus sérieux, devaient être considérées avec circonspection » et que « le défaut de respecter ce critère ou de pouvoir justifier une mesure de préférence absolue pourrait permettre qu'une éventuelle plainte de « discrimination à rebours » soit considérée fondée<sup>7</sup>. « Des mesures de redressement absolues, telles que la tenue de concours réservés ou destinés, ne devraient être envisagés que si les mesures de redressement habituellement appliquées [...] ne peuvent être appliquées<sup>8</sup> ». La CDPDJ concluait en mentionnant que cette démonstration n'avait pas été faite.

Il était difficile de justifier une mesure de redressement exceptionnelle en raison notamment de l'amalgame des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones dans les groupes cibles, ce qui entravait l'analyse des résultats pour chacun des groupes et particulièrement pour les minorités visibles regroupées dans la catégorie communautés culturelles. Or, sans ces résultats, il demeurait difficile de démontrer qu'un de ces groupes était victime de discrimination, ce qui aurait pu alors justifier une mesure de redressement exceptionnelle.

Selon les membres du Groupe de travail, la recommandation 2.1.4 permettrait d'obtenir des données sur la pertinence et la faisabilité de mettre en place des concours réservés aux minorités visibles. L'avis de la CDPDJ sur cette question datant de plus de quatre ans, la progression réelle du taux de présence des minorités visibles dans la fonction publique devrait être prise en considération.

---

<sup>6</sup> Les listes de déclaration d'aptitudes sont constituées des noms des personnes qui ont réussi des concours de recrutement. Chaque concours de recrutement donne lieu à une liste. Lorsque les ministères et les organismes ont besoin de personnel, ils consultent les listes de déclaration d'aptitudes et convoquent à une entrevue les personnes dont le profil de carrière les intéresse.

<sup>7</sup> M<sup>e</sup> Daniel Carpentier, « Avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur les nouvelles mesures d'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise », CDPDJ, p. 15, juin 2001.

<sup>8</sup> *Idem*.

**2.1.6 demande aux ministères qui sont en deçà de la cible d'embauche de groupes cibles de passer prioritairement en entrevue les personnes concernées inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes pour pourvoir un poste;**

Cette mesure vise à faire en sorte que les personnes issues des groupes cibles qui répondent aux exigences d'un poste à pourvoir aient l'occasion de se faire valoir en entrevue. Dans l'éventualité où le gestionnaire décidait de ne retenir aucun des candidats issus des groupes cibles et de passer en entrevue d'autres candidats, le ministère concerné serait alors tenu de se justifier auprès du Secrétariat du Conseil du trésor.

**2.1.7 publie dans son rapport annuel les résultats pour l'ensemble des ministères en matière d'embauche de personnes issues des groupes cibles, en distinguant, dans la catégorie des communautés culturelles, les membres des minorités visibles.**

La présidente du Conseil du trésor dépose chaque année à l'Assemblée nationale un rapport sur l'application de la Loi sur l'administration publique qui comporte notamment une section sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise. L'ajout de ces données permettra aux citoyens d'avoir une vue d'ensemble de la situation et contribuera à responsabiliser les différents ministères.

**2.2 Que le ministère du Conseil exécutif :**

**2.2.1 rende conditionnelle à l'atteinte des objectifs en matière d'embauche de groupes cibles une portion des primes annuelles au rendement ou de la progression dans l'échelle salariale accordées aux sous-ministres et dirigeants d'organismes<sup>9</sup>.**

La Loi sur la fonction publique dispose que les sous-ministres sont imputables devant l'Assemblée nationale de leur gestion administrative. Aussi, en vertu de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique et de l'article 29 de la Loi sur l'administration publique, les ministères et organismes doivent faire état, dans leur rapport annuel de gestion, de leurs objectifs d'embauche, en emploi régulier et occasionnel, des femmes, des membres de communautés culturelles, des autochtones, des anglophones et des personnes handicapées ainsi que des résultats atteints.

Ainsi, il apparaît pertinent d'associer une conséquence au non-respect de l'objectif gouvernemental lié à l'atteinte des cibles en matière d'embauche de personnes issues des groupes cibles. Cette mesure amènerait les sous-ministres et les dirigeants d'organismes à en exiger autant de tous leurs cadres.

Cette recommandation pourrait être mise en œuvre à moyen terme.

---

<sup>9</sup> On parle ici des groupes visés par la cible de 25 %, soit les communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées.



## **LES EMPLOIS SUPÉRIEURS**

### **2.3 Que le gouvernement du Québec se fixe une cible de représentation des communautés culturelles et des minorités visibles au sein des emplois supérieurs à temps plein et à temps partiel et adopte des mesures permettant l'atteinte de cette cible.**

Le Groupe de travail estime en effet que la juste représentation des Québécois issus des communautés culturelles et des minorités visibles doit non seulement se refléter au sein de la fonction publique, mais aussi dans les nominations effectuées par le gouvernement dans les emplois supérieurs à temps plein et à temps partiel, tels les postes de sous-ministres, de présidents d'organismes gouvernementaux ou de membres de leurs conseils d'administration.

Le Groupe de travail suggère que des stratégies soient mises en place afin d'informer les personnes issues des communautés culturelles et des minorités visibles et de les intéresser à la haute fonction publique et à la gouvernance des organismes d'État et afin de les préparer à exercer ces fonctions en rendant accessibles des formations spécifiques, notamment à l'École nationale d'administration publique.

Par ailleurs, le Groupe de travail incite le gouvernement à demander aux organismes qui, en vertu d'une loi ou d'un règlement ou à la suite d'un concours de recrutement, proposent des candidatures aux emplois supérieurs, de viser l'atteinte d'une représentation équitable des Québécois issus des communautés culturelles et des minorités visibles.

## **LES ORGANISMES ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS DES ORGANISMES PUBLICS**

Les mesures suivantes sont envisageables à moyen terme :

### **2.4 Que le ministère de la Justice rende plus transparents les résultats obtenus par les organismes publics au regard de l'accès à l'égalité en emploi et qu'il évalue la pertinence :**

- **de modifier l'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics afin que les organismes tenus d'implanter un programme d'accès à l'égalité fassent rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) sur une base annuelle et non plus triennale;**
- **de modifier l'article 32 de cette même loi afin que la CDPDJ fasse rapport au gouvernement de la mise en œuvre sur une base annuelle, et non plus tous les cinq ans.**

Le Groupe de travail est sensible aux préoccupations exprimées par les participants sur l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Il considère que ces deux mesures en augmenteront notablement les effets positifs.

En décembre dernier, lors du dévoilement du rapport triennal 2001-2004 de l'état de situation des organismes soumis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, la Commission a annoncé qu'elle mettrait régulièrement son site Internet à jour de façon à montrer l'évolution de l'application de la Loi.

Les recommandations qui précèdent s'adressent au gouvernement, à qui il appartient de donner l'exemple en ce qui concerne l'embauche de Québécois issus des minorités visibles, et en particulier des communautés noires, au sein de la fonction publique et des organismes publics.

## **LES ENTREPRISES**

### **2.5 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles regroupe les entreprises québécoises au sein d'un projet mobilisateur, en vue d'affirmer l'importance de la diversité ethnoculturelle comme un des moteurs du développement économique du Québec.**

De l'avis du Groupe de travail, les entreprises privées sont, à titre d'employeurs, aussi responsables que le gouvernement. Les regrouper au sein d'un projet de cette nature les sensibiliserait aux réalités des communautés culturelles et permettrait à des entreprises chefs de file de servir de modèle aux autres.

Ainsi, les entreprises pourraient échanger sur leurs bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle et faire connaître publiquement leurs résultats.

Un tel regroupement est envisageable à court terme.

## **LES EMPLOYEURS**

### **2.6 Que le gouvernement du Québec invite l'ensemble des employeurs (syndicats, entreprises, organismes à but non lucratif, associations et ordres professionnels) à assurer une juste représentation des Québécois issus des minorités visibles au sein de leurs instances et de leur personnel.**

Le Groupe de travail considère qu'il est aussi du ressort de tous les employeurs du Québec d'assurer une juste représentation des Québécois issus des minorités visibles au sein de leurs effectifs, et c'est dans cette perspective que les membres du Groupe de travail font cette recommandation. Par ailleurs, la consultation a permis de constater une faible représentation dans les instances décisionnelles de la vie associative.

### **2.7 Que le ministre du Travail demande à la Commission de la construction du Québec de créer un poste au sein de son organisation dont le titulaire aura pour fonction de veiller aux intérêts et à la juste représentation des Québécois issus des minorités visibles dans les métiers de la construction.**

Étant donné les difficultés d'accès des communautés noires aux emplois du secteur de la construction, le Groupe de travail estime que cette mesure, qui s'inspire de ce qui existe déjà pour les personnes autochtones, contribuera à lever les obstacles vécus particulièrement par les jeunes Noirs.

### **3. La mémoire collective et l'image des Noirs dans la société**

Les participants ont souvent mentionné, comme éléments corollaires de la lutte contre le racisme, la prise en compte de l'apport des Noirs dans la mémoire collective ainsi que l'amélioration de leur image dans la société.

Des participants ont fait valoir que la population du Québec n'est pas sensibilisée à l'apport des Noirs. On a tendance à les percevoir comme des immigrants, des étrangers. Dans certains cas, les Noirs eux-mêmes ne connaissent pas leur histoire. La création d'une base de données sur la contribution des Noirs au Canada a donc été proposée afin de remédier à ce qui est vu comme un déficit d'information. La valorisation de l'apport des Noirs à la société québécoise dans les manuels d'histoire a aussi été largement recommandée, tant par des citoyens que des organismes. Le manque de modèles de réussite et de connaissances sur leur histoire a d'ailleurs été souligné parmi les facteurs menant au décrochage scolaire chez les jeunes Noirs. Parallèlement à l'amélioration des manuels d'histoire, il a été proposé d'inclure dans le programme d'études universitaires des futurs professeurs des cours obligatoires sur les communautés culturelles au Québec. L'influence du milieu scolaire sur la perception d'eux-mêmes qu'ont les élèves noirs est certaine, d'où l'importance de sensibiliser les professeurs aux réalités que vivent leurs élèves.

Des participants ont affirmé que l'image souvent négative des Noirs véhiculée dans les médias était une des manifestations du racisme; l'utilisation de caractéristiques raciales dans la transmission de nouvelles sur des actes criminels en est un exemple. Pour contrer cette image négative, il a été notamment suggéré que les médias parlent de personnalités noires ayant réussi et que des experts noirs se prononcent dans les médias sur des problématiques autres que celles uniquement associées aux communautés noires.

Persuadé que des actions concrètes peuvent contribuer à redresser la situation, le Groupe de travail désire formuler les recommandations suivantes.

## **RECOMMANDATIONS**

### **LA MÉMOIRE COLLECTIVE**

#### **3.1 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles mettent à jour et rééditent le document intitulé *La présence des Noirs dans la société québécoise d'hier et d'aujourd'hui*.**

La seule édition de ce document remonte à février 1995. Il a été préparé conjointement par le ministère de l'Éducation et le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Ce document constitue un outil pédagogique utile, que les enseignants pourraient facilement intégrer dans leurs cours.

La mise à jour du document est envisageable à court terme.

### **3.2 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport inscrive le Mois de l'histoire des Noirs dans le calendrier scolaire.**

En inscrivant le Mois de l'histoire des Noirs dans le calendrier scolaire, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport incitera les commissions scolaires et les écoles à tenir des activités sur ce thème, ce qui contribuera à la sensibilisation des élèves de toutes origines et de leurs parents.

Une telle mesure est envisageable à moyen terme.

### **3.3 Que l'Assemblée nationale reconnaisse officiellement, au moyen d'une loi, le mois de février comme étant le Mois de l'histoire des Noirs.**

En décembre 1995, le gouvernement du Canada a reconnu officiellement et à l'unanimité le mois de février comme le Mois de l'histoire des Noirs à la suite d'une motion proposée par la première Canadienne noire élue au Parlement. Jusqu'à maintenant, il n'y a pas eu de reconnaissance similaire au Québec.

Le gouvernement du Québec devrait affirmer la visibilité qu'il désire donner à cet événement, ainsi que l'importance qu'il y accorde, en adoptant une loi à cet effet.

Une telle mesure est envisageable à court terme.

### **3.4 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec le ministère de la Culture et des Communications, profite chaque année du Mois de l'histoire des Noirs pour faire connaître au public un événement marquant de l'histoire des Noirs.**

Le Groupe de travail estime que la mémoire collective doit s'enrichir par la commémoration publique d'événements historiques concernant l'histoire des Noirs au Québec.

Les initiatives prises par le gouvernement il y a quelques années, — par exemple la commémoration du « Nigger Rock » et de Marie-Josèphe Angélique — devraient se répéter annuellement.

Une telle mesure est envisageable à moyen terme.

### **3.5 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport revoie les contenus pédagogiques et les manuels scolaires afin qu'ils prennent en compte l'apport des Québécois des communautés culturelles, incluant les communautés noires, à l'histoire du Québec et du Canada.**

Les membres du Groupe de travail sont conscients que cette révision n'est envisageable qu'à long terme, étant donné la complexité de son processus.

## **L'IMAGE DES NOIRS DANS LA SOCIÉTÉ**

### **3.6 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, les propriétaires de médias et le Centre d'étude sur les médias de l'Université Laval, documente le traitement accordé aux personnes noires dans les médias ainsi que la représentativité des Noirs dans l'industrie des médias afin de permettre la mise en place de mesures appropriées.**

Bon nombre de participants à la consultation ont la perception que le traitement accordé aux Noirs dans les médias est souvent négatif. Ainsi, le fait de documenter ce phénomène permettra de mieux cibler les interventions et de mettre en place les mesures correctives les plus

appropriées. La Fédération professionnelle des journalistes du Québec a exprimé son intérêt à participer à cet important dossier.

Les mesures découlant de cette documentation pourraient inclure, par exemple, la sensibilisation et la formation des journalistes et des propriétaires de médias. Aussi, s'il s'avérait important d'assurer une plus grande représentativité des personnes noires dans les médias, des activités visant à faire connaître davantage la profession de journaliste aux étudiants du niveau collégial pourraient être organisées, plus particulièrement dans les collèges, tant francophones qu'anglophones, qui ont une clientèle multiethnique.

**3.7 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec l'Association des agences de publicité du Québec, appuie la réalisation d'une étude de marketing sur les habitudes de consommation et les comportements des Québécois des communautés culturelles et organise des séminaires de formation à l'interculturel à l'intention de l'industrie de la publicité (chargés de compte, créateurs, directeurs d'agences, etc.).**

Certes, il importe dans ce domaine, de faire appel à la responsabilité sociale des entreprises, notamment par l'organisation d'activités de sensibilisation et de formation, mais il s'agit d'abord et avant tout d'une question de logique économique. L'industrie de la publicité s'est beaucoup internationalisée au cours des dernières années et de plus en plus de publicités sont réalisées à l'extérieur du Québec. Cela dit, les Québécois des communautés culturelles sont des consommateurs dont les habitudes et les comportements mériteraient d'être mieux connus. Pour l'instant, les annonceurs disposent de très peu de données sur ce marché au Québec. Une étude de marketing, à laquelle l'Association des agences de publicité du Québec s'est montrée disposée à collaborer, pourrait éventuellement inciter les annonceurs à accroître la présence de Québécois d'origines diverses au sein de l'industrie et dans les publicités.

**3.8 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles favorise l'atteinte d'une représentation plus équitable des Québécois des minorités visibles parmi les élus à l'Assemblée nationale ainsi qu'aux niveaux municipal et scolaire, par la mise en œuvre d'un programme destiné aux minorités visibles similaire au programme *À égalité pour décider*.**

*À égalité pour décider* est un programme gouvernemental d'aide financière doté de crédits annuels d'un million de dollars. Il soutient les organismes locaux, régionaux ou nationaux, à but non lucratif, ou des communautés autochtones, dans la réalisation de projets locaux ou régionaux. Il vise à accroître le nombre de femmes dans les postes de décision des instances locales et régionales dans toutes les régions du Québec.

Le Groupe de travail recommande qu'un programme défini sur le même principe et accompagné des crédits nécessaires soit mis en œuvre à l'intention des Québécois issus des minorités visibles.

Cette recommandation pourrait être mise en œuvre à moyen terme.

## 4. Le soutien à l'entrepreneuriat

---

Un autre grand thème abordé par les participants est celui de l'**entrepreneuriat** dans les communautés noires. Les entreprises mises sur pied par les communautés noires sont peu nombreuses. Force est également de constater que le démarrage et le financement de nouvelles entreprises se révèlent difficiles, et que les réseaux d'entraide économique ne sont pas très développés.

Les participants ont souligné l'importance d'encourager l'entrepreneuriat et de le soutenir par des mesures concrètes, mentionnant à plusieurs reprises le fait qu'en ne créant pas leurs propres entreprises, les personnes des communautés noires ne créent pas non plus ni emplois ni richesse, et ce, tant pour leur propre communauté que pour la société québécoise. Une plus grande solidarité au sein de la communauté, dans la réalisation de projets d'entreprise, est également nécessaire. La Corporation d'affaires Mathieu da Costa a aussi fait l'objet de plusieurs commentaires. Malgré les critiques formulées à l'égard de cette initiative, des participants ont fait valoir qu'il était possible d'apprendre des erreurs du passé. Pour eux, une structure améliorée de ce type demeure envisageable, et même souhaitable, car le financement des entrepreneurs reste une nécessité.

De l'avis de plusieurs participants, cette nécessité découle de la difficulté qu'ont les personnes noires d'avoir accès aux prêts bancaires. Parmi les obstacles énumérés lors des séances, mentionnons la méconnaissance des procédures de création d'entreprises, le manque d'incitatifs à la création d'entreprises pour les femmes et les jeunes, alors que cela constituerait une façon efficace d'améliorer leur situation actuellement difficile, ainsi que le développement restreint des entreprises de microcrédit et d'économie sociale, pourtant vues comme des avenues intéressantes pour soutenir les entrepreneurs noirs.

Les participants ont demandé notamment un meilleur financement de la part de l'État et suggéré que les communautés soient encouragées à investir leurs propres fonds, du moins en partie; ils ont proposé également la mise en place de structures de microcrédit et d'économie sociale dans les communautés noires, la création d'un programme de mentorat pour les gestionnaires de petites entreprises et la prise en compte des besoins spécifiques des jeunes et des femmes dans le cadre de mesures générales.

### RECOMMANDATIONS

#### **4.1 Que le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation mette sur pied un chantier économique qui aura pour mandat de proposer des actions concrètes visant à soutenir l'entrepreneuriat au sein des communautés noires.**

L'entrepreneuriat et l'accès au crédit sont des questions complexes qui interpellent de nombreux acteurs, tant des secteurs publics, privés et communautaires que des communautés noires elles-mêmes. Toutes les mesures dans ce domaine devraient émaner des différents intervenants concernés. C'est dans la perspective de l'adoption de mesures concrètes et réalistes à brève échéance que le Groupe de travail recommande la mise sur pied d'un chantier économique sous la responsabilité du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

Ce chantier réunira les secteurs publics, communautaires et privés. Les services requis pour soutenir l'entrepreneuriat à la suite de ce travail devront être mis en place rapidement, en mettant à profit les compétences des organismes actifs dans ce domaine.

Le Groupe de travail estime important que cette recommandation soit mise en œuvre à court terme.

## **5. Le soutien aux familles, aux femmes et aux jeunes**

La situation difficile des femmes, surtout des chefs de famille monoparentale, des aînés, des jeunes et des familles des communautés noires est également apparue comme une des principales préoccupations des participants. Plusieurs problématiques ont été soulevées au cours des séances : la pauvreté, le sous-emploi, l'isolement, les obstacles à l'accès aux logements sociaux (nombre insuffisant de logements et discrimination), l'information en anglais diffusée de manière inadéquate par les services de santé et les services sociaux, le sous-financement des organismes communautaires ainsi que la surreprésentation des jeunes Noirs dans les centres jeunesse.

En ce qui a trait aux femmes noires, plusieurs participants ont fait remarquer qu'elles vivaient parfois une triple, voire une quadruple discrimination, étant donné qu'elles sont femmes, jeunes, Noires et immigrantes. D'autres ont également souligné que les femmes noires étaient souvent à la tête de familles monoparentales, que les emplois qu'elles occupaient étaient sous-payés et qu'elles avaient parfois difficilement accès à des centres de la petite enfance hors des heures habituelles de travail. Pour les participants, l'amélioration des conditions de vie des femmes et des familles est primordiale. Une meilleure représentation des femmes noires dans les postes d'autorité, aux conseils d'administration des organismes et du Conseil du statut de la femme, entre autres, a été souhaitée par plusieurs.

Le Groupe de travail est conscient que toutes les problématiques exposées au cours des séances et dans les mémoires créent des tensions au sein des familles et qu'elles ont des conséquences importantes sur la réussite scolaire des jeunes. Il est également conscient qu'un bon environnement familial, constitué notamment d'un logement convenable, contribue à la qualité des relations familiales et à l'intégration sociale des membres du ménage. Pour l'ensemble de ces motifs, le Groupe de travail formule une série de recommandations visant les familles, les femmes et les jeunes.

En ce qui concerne les jeunes, des recommandations les visant spécifiquement se retrouvent également dans les autres chapitres du rapport de consultation. Toutes les recommandations axées sur les jeunes contribueront à faciliter leur inclusion sociale et professionnelle.

## **RECOMMANDATIONS**

### **5.1 Que le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, dans ses politiques, programmes, produits et services, porte une attention particulière aux réalités vécues par les Québécois des communautés culturelles, incluant les communautés noires.**

Ce ministère intervient dans plusieurs champs qui sont au cœur des enjeux soulevés par les participants à cette consultation. Ainsi, les membres du Groupe de travail considèrent primordial que les réalités vécues par les personnes issues des communautés culturelles, et en particulier des communautés noires, soient prises en compte, notamment dans :

- le soutien à l'action communautaire auprès des familles;
- l'élaboration, présentement en cours, de la politique québécoise sur la conciliation famille-travail;
- la composition et les travaux des tables régionales de concertation auprès des aînés et l'appui aux organismes communautaires qui travaillent auprès des aînés;
- les interventions gouvernementales en vue de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**5.2 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, par ses ententes avec les villes, appuie la mise en place d'actions de proximité auprès des jeunes dans les domaines communautaire, sportif, artistique et culturel, dans les arrondissements où l'on retrouve une proportion élevée de Québécois issus des communautés noires.**

Les ententes entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et les villes constituent des outils privilégiés d'intervention auprès des personnes issues des communautés culturelles, incluant les communautés noires.

Ainsi, dans le cadre du renouvellement de ces ententes en 2007, notamment avec la Ville de Montréal, un soutien financier pourrait être accordé à des projets visant l'utilisation des infrastructures municipales (parcs, places et autres lieux publics et communautaires) afin d'offrir des activités parascolaires aux jeunes dans les quartiers socioéconomiquement défavorisés et pluriethniques. Ces projets viseraient notamment à appuyer l'embauche d'animateurs possédant des compétences interculturelles afin qu'ils puissent offrir aux jeunes un cadre structuré d'activités sportives ou sociales à leur sortie des classes en fin d'après-midi.

**5.3 Que le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale assurent la pérennité du programme *Qualification des jeunes*.**

Lancée en 2002, cette initiative de l'Association des centres jeunesse du Québec a rejoint 80 participants des centres jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue, de Laval, de Montréal (Batshaw) et de l'Outaouais. Ce projet pilote a été mis sur pied afin d'accompagner des jeunes (de 16 à 19 ans) dans leur passage à la vie d'adulte autonome et assurer leur qualification. Fort de son succès, le projet, qui a été reconduit pour un an en 2005, est financé par le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Stratégie nationale de prévention du crime et les centres jeunesse participants.

Les membres du Groupe de travail appuient la recommandation de l'Association des centres jeunesse du Québec d'élargir ce programme à l'ensemble du Québec dans la mesure où cela permettrait de rejoindre davantage de jeunes issus des minorités visibles et des communautés noires en particulier.



#### **5.4 Que le ministère de la Santé et des Services sociaux s'assure que la communauté noire anglophone soit informée des lieux où l'on trouve des établissements offrant des services en anglais ainsi que des mécanismes de recours des citoyens pour porter plainte, le cas échéant.**

Par cette recommandation, qui pourrait être mise en œuvre à moyen terme, les membres du Groupe de travail visent à donner suite aux témoignages de certains participants de la communauté noire anglophone relativement à la difficulté d'accéder à des services de santé et à des services sociaux en anglais, bien que la Loi sur la santé et les services sociaux assure aux personnes d'expression anglaise un droit d'accès dans leur langue dans les établissements désignés<sup>10</sup>. Le ministère de la Santé et des services sociaux devrait se préoccuper de cet enjeu et le documenter.

Il importe de s'assurer que l'information sur les lieux où sont offerts des services en anglais soit adéquatement diffusée au sein de la communauté noire anglophone et que les citoyens connaissent les recours mis à leur disposition.

## **6. L'éducation**

---

Une série d'enjeux spécifiques ont été évoqués par les participants : le décrochage scolaire, particulièrement aigu chez les jeunes Noirs; l'intensification du phénomène des gangs de rue; l'absence de modèles positifs; le profilage racial; leur surreprésentation dans le système judiciaire; la discrimination en emploi. Des participants ont de plus discuté des risques éventuels que des violences urbaines comme celles qu'a connues la France à la fin de l'année 2005 se produisent également au Québec.

Diverses solutions ont été proposées : la création de programmes de bourses pour jeunes Noirs, autant en sports qu'en arts; un soutien gouvernemental aux activités destinées aux jeunes après l'école; la création dans Internet d'une banque de curriculum vitæ de jeunes Noirs; des tournées d'entrepreneurs noirs dans les écoles et autres lieux de rassemblement afin de présenter des modèles de réussite; l'embauche d'un plus grand nombre de professeurs noirs; la mise en place de ressources humaines et financières additionnelles pour lutter contre le décrochage scolaire; l'utilisation de l'école, compte tenu de sa neutralité, comme ressource principale dans la prestation de services destinés aux jeunes et aux parents.

Le Groupe de travail considère qu'il est crucial de freiner rapidement la dynamique d'exclusion qui semble toucher un nombre important de jeunes Noirs, d'autant plus qu'ils représentent près de la moitié de la population noire du Québec. La société québécoise ne pourra que profiter de ce bassin de main-d'œuvre dont elle aura de plus en plus besoin.

Certaines recommandations du présent rapport visent les jeunes Noirs d'âge scolaire, notamment celles portant sur la mémoire collective et l'image des Noirs dans la société (3.1; 3.2; 3.5), ainsi que celle visant à mettre en valeur des modèles positifs issus des communautés noires (1.2 a). En plus de ces recommandations, les membres du Groupe de travail privilégient, au chapitre de l'éducation, des recommandations qui visent à couvrir les nombreux enjeux soulevés par les participants lors de la consultation.

---

<sup>10</sup> L'article 15 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux dispose que : « Toute personne d'expression anglaise a le droit de recevoir en langue anglaise des services de santé et des services sociaux, compte tenu de l'organisation et des ressources humaines, matérielles et financières des établissements qui dispensent ces services et dans la mesure où le prévoit un programme d'accès visé à l'article 348 ». L.R.Q., chapitre S-4.2.

## **RECOMMANDATION**

### **6.1 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport donne, d'ici la rentrée scolaire de septembre 2006, un suivi approprié aux journées d'études portant sur la réussite scolaire organisées au printemps 2005 par la communauté haïtienne et par la communauté noire anglophone.**

Ces journées d'étude, organisées par et pour les communautés noires, ont permis d'aborder les grands enjeux liés à l'éducation des jeunes Noirs, entre autres :

- le décrochage scolaire chez les jeunes Noirs et ses conséquences;
- le mentorat offert dans les établissements d'enseignement pour les élèves noirs;
- le soutien aux parents noirs et leur présence dans les conseils d'établissements scolaires;
- la valorisation de la formation professionnelle et technique;
- le financement des activités parascolaires.

Ces deux journées d'études ont mené à l'adoption d'une série de recommandations concernant la réussite scolaire des jeunes Noirs. Ces recommandations sont présentement à l'étude par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

### **6.2 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, dans sa campagne d'information et de sensibilisation visant à valoriser les métiers techniques, s'assure de rejoindre les jeunes Québécois issus des communautés culturelles et leurs parents.**

L'image des métiers techniques reste à améliorer au sein des communautés culturelles. Or, il s'agit d'une filière d'emploi prometteuse pour les jeunes.

Ainsi, cette mesure vise à inciter les jeunes issus des communautés culturelles, avec l'encouragement de leurs parents, à acquérir une formation technique pour accéder à ces métiers. En outre, elle pourrait par le fait même contribuer à lutter contre le décrochage scolaire.

---

## **7. La diffusion de l'information gouvernementale**

Le thème de la diffusion de l'information gouvernementale est revenu à plusieurs reprises au cours des séances. Des participants ont fait remarquer que l'information était difficilement accessible, dispersée et parfois inadaptée aux besoins des communautés noires. Selon eux, le gouvernement en ligne n'est pas une solution qui convient aux besoins des Québécois issus des communautés noires et des communautés culturelles en général, vu le faible taux d'utilisation d'Internet par ces communautés. Une stratégie devrait être élaborée afin d'assurer une meilleure diffusion de l'information gouvernementale.

## RECOMMANDATION

### **7.1 Que Services Québec s'assure que l'information sur les services gouvernementaux soit adaptée aux besoins des Québécois des communautés culturelles et des minorités visibles, incluant les communautés noires.**

La mission de Services Québec consiste à offrir aux citoyens et aux entreprises un guichet unique pour obtenir de nombreux services publics sur tout le territoire du Québec.

Dans son objectif d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services du gouvernement, Services Québec agira comme guichet multiservices auprès des citoyens et des entreprises. Ainsi, la population aura accès à un éventail de services et de renseignements en se rendant à un endroit, en appelant un seul numéro ou en consultant un seul site Internet.

Le Groupe de travail estime que Services Québec doit veiller à prévoir, dans ses travaux de développement, une stratégie pour adapter ses services aux citoyens québécois issus des communautés culturelles.

## **8. Le suivi et la mise en œuvre des recommandations**

---

Le groupe de travail recommande :

### **8.1 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles fasse rapport annuellement du suivi de la mise en œuvre des recommandations du présent rapport.**

Les enjeux concernant les Québécois issus des communautés noires interpellent l'ensemble de la société et le gouvernement dans son ensemble. Aussi, la mise en œuvre des recommandations contenues dans ce rapport relève de plusieurs ministères.

Les membres du Groupe de travail estiment que le MICC, en raison de sa mission de soutien auprès des Québécois issus des communautés culturelles et de son rôle d'appui aux autres ministères, est le mieux placé pour s'assurer du suivi de la mise en œuvre des recommandations du présent rapport.

## **Conclusion**

---

La pleine participation des Québécois issus des communautés noires à la société constitue un enjeu fondamental pour le gouvernement du Québec. Dans cette perspective, afin de s'assurer qu'une partie de la population bénéficie des mêmes chances que la majorité et n'est pas mise à l'écart de l'essor socioéconomique que connaît le Québec, les membres du Groupe de travail espèrent, par leurs recommandations, donner une impulsion décisive à cette pleine participation.

Lors de cette consultation publique, les membres du Groupe de travail ont entendu des interventions très pertinentes de citoyens et d'organismes qui les ont éclairés sur la nature des réalités vécues par les Québécois issus des communautés noires, qui leur ont permis d'identifier les principaux axes d'intervention à privilégier et de proposer des recommandations concrètes et réalisables à court, moyen et long termes.

Les membres du Groupe de travail sont convaincus que le gouvernement se doit d'exercer un leadership pour assurer la pleine participation à la société des Québécois issus des communautés noires et, conséquemment, de mettre en place une série de mesures préventives et correctives.

Les recommandations contenues dans ce rapport interpellent non seulement l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux, mais la société civile en général et tous les Québécois et Québécoises, peu importe leur origine. C'est par une volonté commune d'agir que le Québec pourra pleinement bénéficier de l'apport de l'ensemble de ses citoyens et citoyennes.

## **ANNEXE 1**

**Récapitulatif des recommandations  
du Groupe de travail sur la pleine  
participation à la société québécoise  
des communautés noires**

## **ANNEXE 2**

**Liste des organismes qui ont  
participé aux séances**

## **Annexe 1**

### **Récapitulatif des recommandations**

---

#### **1. La lutte au racisme et à la discrimination raciale**

- 1.1 Que le gouvernement du Québec adopte une politique de lutte au racisme et à la discrimination raciale.
- 1.2 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles mette en œuvre, à l'intention du grand public, une stratégie de communication nationale de lutte contre le racisme et la discrimination raciale.
- 1.3 Que le gouvernement du Québec crée un comité sous-ministériel permanent, sous la responsabilité du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et composé des sous-ministres en titre, ayant pour mandat d'assurer la veille sur les phénomènes d'exclusion, d'intégration et de pleine participation.
- 1.4 Que le ministère du Conseil exécutif demande aux ministères, dans le cadre de leur planification stratégique, d'annoncer les mesures qu'ils comptent mettre en œuvre pour faciliter la pleine participation à la société des Québécois issus des communautés culturelles, plus particulièrement des minorités visibles.
- 1.5 Que le gouvernement du Québec évalue la pertinence de revoir le fonctionnement de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et d'en proposer une réforme.

#### **2. L'accès à l'emploi**

##### LA FONCTION PUBLIQUE

- 2.1 Que le Secrétariat du Conseil du trésor :
  - 2.1.1 responsabilise les gestionnaires du secteur public dans leur rôle d'employeur par une formation obligatoire portant spécifiquement sur la gestion de la diversité ethnoculturelle;
  - 2.1.2 fasse de l'objectif annuel d'embauche de groupes cibles (25 %) un objectif ministériel plutôt que gouvernemental;
  - 2.1.3 identifie au sein de la catégorie des communautés culturelles les personnes issues des minorités visibles ainsi que leur classe d'emploi parmi les employés dans la fonction publique et les personnes inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes;
  - 2.1.4 établisse un objectif représentatif pour l'embauche spécifique de personnes issues des minorités visibles, dans l'éventualité où il y aurait sous-représentation des minorités visibles au sein de la catégorie « communautés culturelles »;
  - 2.1.5 évalue la pertinence d'organiser, dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne, des concours réservés aux personnes issues des minorités visibles pour les classes d'emploi au sein desquelles elles seraient absentes ou fortement sous-représentées dans les listes de déclaration d'aptitudes;

- 2.1.6 demande aux ministères qui sont en deçà de la cible d'embauche de groupes cibles de passer prioritairement en entrevue les personnes concernées inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes pour pourvoir un poste;
  - 2.1.7 publie dans son rapport annuel les résultats pour l'ensemble des ministères en matière d'embauche de personnes issues des groupes cibles, en distinguant, dans la catégorie des communautés culturelles, les membres des minorités visibles.
- 2.2 Que le ministère du Conseil exécutif :
- 2.2.1 rende conditionnelle à l'atteinte des objectifs en matière d'embauche de groupes cibles, une portion des primes annuelles au rendement ou de la progression dans l'échelle salariale accordées aux sous-ministres et dirigeants d'organismes.

#### LES EMPLOIS SUPÉRIEURS

- 2.3 Que le gouvernement du Québec se fixe une cible de représentation des communautés culturelles et des minorités visibles au sein des emplois supérieurs à temps plein et à temps partiel et adopte des mesures permettant l'atteinte de cette cible.

#### LES ORGANISMES ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS DES ORGANISMES PUBLICS

- 2.4 Que le ministère de la Justice rende plus transparents les résultats obtenus par les organismes publics au regard de l'accès à l'égalité en emploi et qu'il évalue la pertinence :
- de modifier l'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics afin que les organismes tenus d'implanter un programme d'accès à l'égalité fassent rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) sur une base annuelle et non plus triennale;
  - de modifier l'article 32 de cette même loi afin que la CDPDJ fasse rapport au gouvernement de sa mise en œuvre sur une base annuelle, et non plus tous les cinq ans.

#### LES ENTREPRISES

- 2.5 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles regroupe les entreprises québécoises au sein d'un projet mobilisateur, en vue d'affirmer l'importance de la diversité ethnoculturelle comme un des moteurs du développement économique du Québec.

#### LES EMPLOYEURS

- 2.6 Que le gouvernement du Québec invite l'ensemble des employeurs (syndicats, entreprises, organismes à but non lucratif, associations et ordres professionnels) à assurer une juste représentation des Québécois issus des minorités visibles au sein de leurs instances et de leur personnel.
- 2.7 Que le ministre du Travail demande à la Commission de la construction du Québec de créer un poste au sein de son organisation dont le titulaire aura pour fonction de veiller aux intérêts et à la juste représentation des Québécois issus des minorités visibles dans les métiers de la construction.

### **3. La mémoire collective et l'image des Noirs dans la société**

#### LA MÉMOIRE COLLECTIVE

- 3.1 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles mettent à jour et rééditent le document intitulé *La présence des Noirs dans la société québécoise d'hier et d'aujourd'hui*.
- 3.2 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport inscrive le Mois de l'histoire des Noirs dans le calendrier scolaire.
- 3.3 Que l'Assemblée nationale reconnaisse officiellement, au moyen d'une loi, le mois de février comme étant le Mois de l'histoire des Noirs.
- 3.4 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec le ministère de la Culture et des Communications, profite chaque année du Mois de l'histoire des Noirs pour faire connaître au public un événement marquant de l'histoire des Noirs.
- 3.5 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport revoie les contenus pédagogiques et les manuels scolaires afin qu'ils prennent en compte l'apport des Québécois des communautés culturelles, incluant les communautés noires, à l'histoire du Québec et du Canada.

#### L'IMAGE DES NOIRS DANS LA SOCIÉTÉ

- 3.6 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, les propriétaires de médias et le Centre d'étude sur les médias de l'Université Laval, documente le traitement accordé aux personnes noires dans les médias ainsi que la représentativité des Noirs dans l'industrie des médias afin de permettre la mise en place de mesures appropriées.
- 3.7 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec l'Association des agences de publicité du Québec, appuie la réalisation d'une étude de marketing sur les habitudes de consommation et les comportements des Québécois des communautés culturelles et organise des séminaires de formation à l'interculturel à l'intention de l'industrie de la publicité (chargés de compte, créateurs, directeurs d'agences, etc.).
- 3.8 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles favorise l'atteinte d'une représentation plus équitable des Québécois des minorités visibles parmi les élus à l'Assemblée nationale ainsi qu'aux niveaux municipal et scolaire, par la mise en œuvre d'un programme destiné aux minorités visibles similaire au programme *À égalité pour décider*.

### **4. Le soutien à l'entrepreneuriat**

- 4.1 Que le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation mette sur pied un chantier économique qui aura pour mandat de proposer des actions concrètes visant à soutenir l'entrepreneuriat au sein des communautés noires.



## **5. Le soutien aux familles, aux femmes et aux jeunes**

- 5.1 Que le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, dans ses politiques, programmes, produits et services, porte une attention particulière aux réalités vécues par les Québécois des communautés culturelles, incluant les communautés noires.
- 5.2 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, par ses ententes avec les villes, appuie la mise en place d'actions de proximité auprès des jeunes dans les domaines communautaire, sportif, artistique et culturel, dans les arrondissements où l'on retrouve une proportion élevée de Québécois issus des communautés noires.
- 5.3 Que le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale assurent la pérennité du programme *Qualification des jeunes*.
- 5.4 Que le ministère de la Santé et des Services sociaux s'assure que la communauté noire anglophone soit informée des lieux où l'on trouve des établissements offrant des services en anglais ainsi que des mécanismes de recours des citoyens pour porter plainte, le cas échéant.

## **6. L'éducation**

- 6.1 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport donne, d'ici la rentrée scolaire de septembre 2006, un suivi approprié aux journées d'études portant sur la réussite scolaire organisées au printemps 2005 par la communauté haïtienne et par la communauté noire anglophone.
- 6.2 Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport dans sa campagne d'information et de sensibilisation visant à valoriser les métiers techniques, s'assure de rejoindre les jeunes Québécois issus des communautés culturelles et leurs parents.

## **7. La diffusion de l'information gouvernementale**

- 7.1 Que Services Québec s'assure que l'information gouvernementale sur les services gouvernementaux soit adaptée aux besoins des Québécois des communautés culturelles et des minorités visibles, incluant les communautés noires.

## **8. Le suivi de la mise en œuvre des recommandations**

- 8.1 Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles fasse rapport annuellement du suivi de la mise en œuvre des recommandations du présent rapport.

## **Annexe 2**

### **Liste des organismes qui ont participé aux séances<sup>11</sup>**

---

#### **1. Le lundi 7 novembre 2005, Montréal**

- Amitiés Canada-Rwanda
- Bureau de la communauté haïtienne
- Centre africain de développement et d'entraide
- Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes
- Club des entrepreneurs et professionnels africains
- Communauté noire africaine de Montréal-Canada
- Concertation action des citoyennes et des citoyens d'origine haïtienne de Rivière-des-Prairies (CACOH)
- Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne (CONACOH)
- Coopérative solidarité des Haïtiens du Québec
- Entraide bénévole Kouzin Kouzin'
- Équipe Rivière-des-Prairies
- Jeune Chambre de commerce haïtienne
- Jeunesse noire en action
- Maison d'Haïti
- Mamies immigrantes pour le développement et l'intégration (M.I.D.I.)
- Oméga Ressources Humaines
- Organisation des professionnels congolais du Canada
- Point de ralliement des femmes d'origine haïtienne
- Vision Citadelle

#### **2. Le vendredi 11 novembre 2005, Montréal**

- Aide à l'immigration Véritas
- Association canadienne-nigériane de Montréal
- Association Haïtiano-Canado-Québécoise
- Association montréalaise des gens d'affaires et professionnels noirs (MABBP)
- Association socio-culturelle Guyane-Québec
- Black Community Resources Center
- Black Studies Center
- Black Theater Workshop
- African Canadian Development and Prevention Network
- Centre de communication des Haïtiens du Québec
- Centre d'union multiculturelle et artistique des jeunes (CUMAJ)
- Chantier d'Afrique du Canada
- Communauté de la Ligue des femmes jamaïcaines
- Fondation canadienne pour les jeunes Noirs
- Jamaican Association of Montreal
- Mission charismatique internationale du Canada
- Organisation Afro-Québec de la Rive-Sud
- Production Elephriends
- Société pour l'avancement des ethnies visibles du Canada
- STF Traductions

---

<sup>11</sup> De nombreux citoyens se sont également présentés aux forums d'échanges organisés dans le cadre de cette consultation publique.

### **3. Le mardi 15 novembre, Québec**

- Amicale des Rwandais et Rwandaises à Québec
- Association des femmes entrepreneures immigrantes du Québec
- Centre R.I.R.E. 2000
- Collège François-Xavier-Gameau
- Communauté togolaise au Canada
- Forum d'intervention auprès des familles issues de l'immigration (FORFI)
- Institut de recherche et de formation interculturelles de Québec
- Organisation Black Diamond
- Québec intégration et liaison internationale

### **4. Le samedi 19 novembre 2005, Trois-Rivières**

- Baobab Canada inc.
- Club de recherche d'emploi Mauricie/Bois-Francs
- Collège Shawinigan
- Comité d'accueil aux Néo-Canadiens de Trois-Rivières
- Comité de solidarité/Trois-Rivières
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Regroupement interculturel Drummond
- SANA Shawinigan
- Stratégie-Carrière

### **5. Le lundi 21 novembre 2005, Montréal**

- Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCÈSS)
- Association des droits des minorités du Grand Châteauguay
- Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées
- CAMO Personnes immigrantes
- Carrefour jeunesse emploi Rivière-des-Prairies
- Carrefour jeunesse-emploi CDN
- Centre de jeunesse et de la famille Batshaw
- Centre génération emploi
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec
- Fondation canadienne des relations raciales
- Great Lakes Foundation
- Institut Château Via
- La Maisonnée
- YMCA Pointe-Saint-Charles

### **6. Le mardi 22 novembre 2005, Sherbrooke**

- Association solidarité africaine du Cégep de Sherbrooke
- Canada-Afrique-Québec (CANAFRIQ)
- Centre interculturel PEUPLESTRIE
- Communauté des Afro-Canadiens
- Fédération des communautés culturelles de l'Estrie

## **7. Le lundi 28 novembre 2005, Montréal**

- ACCESS Caribbean
- Association des Camerounais du Canada
- Barreau du Québec
- Centre des services éducatifs d'Anjou
- Comité provincial pour la prestation de services de santé et de services sociaux
- Commission des communautés culturelles du Parti libéral du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission jeunesse du Parti libéral du Québec
- Conseil des relations interculturelles
- Conseil interculturel de la Ville de Montréal
- Confédération des syndicats nationaux
- Direction des affaires interculturelles, Ville de Montréal
- Institut Barrow de leadership communautaire
- Ligue des Noirs
- Mouvement pour une démocratie nouvelle
- Table ronde du Mois de l'histoire des Noirs
- Vues d'Afrique

## **8. Le samedi le 10 décembre 2005, Gatineau**

- Accueil-parrainage Outaouais
- Assemblée des Afro-Canadiens
- Association des femmes immigrantes de l'Outaouais
- Avenue des jeunes
- Centre sur la diversité culturelle et les pratiques solidaires
- Comité consultatif sur les relations de la communauté noire de Gatineau
- Emploi-Québec Outaouais
- Service d'intégration travail Outaouais
- Ville de Gatineau

