

Rapport de l'Initiative sur le secteur
bénévole et communautaire

SECRETARIAT DE L'INITIATIVE SUR LE
SECTEUR BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE

Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada

par *Chandra Budhu*

Ce rapport a été demandé et approuvé par le Groupe de référence national des minorités visibles de l'ISBC. En soi, il exprime les opinions du Groupe de référence national.

Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada

par Chandra Budhu

Table des matières

1. Introduction	1
2. Résumé des principales constatations	1
2.1 Points critiques que l'Initiative devrait considérer	1
2.2 Autres constatations importantes	2
3. Recommandations	4
3.1 Recommandations à l'intention de l'ISBC	4
3.2 Autres recommandations	5
4. Portée du projet	5
5. Les minorités visibles au Canada	6
5.1 Un bref historique	6
6. Le profil démographique des minorités visibles au Canada	8
6.1 La situation nationale	8
6.2 La situation dans les provinces	10
6.3 La situation dans les villes	11
7. Organismes bénévoles et communautaire	14
8. Grands enjeux	15
8.1 Obstacles systémiques et structurels	15
8.2 Besoins de financement et enregistrement comme organisme de bienfaisance	15
8.3 Développement organisationnel et développement des ressources humaines	16
8.4 Intégration des collectivités et de leurs enjeux à la société canadienne	16
8.5 Le temps d'agir	17
9. Autres grands enjeux	18
9.1 Femmes	18
9.2 Jeunesse	19
9.3 Marché du travail	20
9.4 Technologies de l'information	20
9.5 Les minorités visibles dans les médias et leur perception par le public	20
9.6 Enjeux propres aux immigrants et réfugiés	21
9.7 Droits de la personne	21
Annexes	22
Annexe 1 Minorités visibles au Canada par groupe d'âges (recensement de 1996)	22
Annexe 2 Minorités visibles dans deux villes du Canada par sexe	23
Bibliographie	24
Entrevues	26

N. D. T. Pour alléger le texte, le masculin a été employé avec valeur de neutre tout au long du rapport.

Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada.

par *Chandra Budhu*

Le 15 novembre 2001

1. Introduction

Voici le rapport final du Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada. Commandé et financé par le Secrétariat de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC), le projet visait à repérer et consolider l'information disponible sur les collectivités de minorités visibles au Canada, en particulier leur profil démographique, leurs institutions communautaires et leurs grands enjeux. Cette information devait provenir principalement de sources secondaires. Le projet de recherche devait aussi mener au signalement des lacunes et à la formulation de recommandations pour les travaux futurs.

La majorité de l'information présentée provient donc de sources secondaires, incluant des rapports, des études et des soumissions. Quelques porte-parole des collectivités, incluant des membres du Groupe de référence national des minorités visibles, ont également été interrogés dans les diverses régions du pays pour compléter ce tableau.

Un rapport provisoire a été soumis à la deuxième réunion nationale du Groupe de référence, tenue à Ottawa le 15 octobre 2001. La rétroaction reçue a été intégrée au présent rapport.

2. Résumé des principales constatations

2.1 Points critiques que l'Initiative devrait considérer

2.1.1 Organismes bénévoles

Les organismes bénévoles des collectivités de minorités visibles interviennent dans une multitude de domaines, de l'installation des nouveaux arrivants à la justice sociale, en passant par les affaires, la religion et le sport. Un grand nombre d'entre eux semblent avoir des bases locales : gérés entièrement par des bénévoles, ils s'occupent des problèmes propres aux collectivités de minorités visibles où ils sont implantés. Il existe aussi de nombreux organismes à l'extérieur de ces collectivités offrant une gamme de services de soutien aux membres des minorités visibles. Malheureusement, il n'existe pas de répertoire complet et facile à consulter listant les organismes des minorités visibles au niveau national, provincial ou municipal.

Il existe plusieurs répertoires provinciaux d'organismes bénévoles, répertoires qui incluent un certain nombre d'organismes des minorités visibles sous la bannière des organismes ethnoculturels. Les renseignements fournis dans ces répertoires sont toutefois insuffisants pour déterminer précisément la nature des organismes ou la portée de leurs services.

Plusieurs régions, dont Halifax, Montréal et Toronto, ont par ailleurs entrepris de dresser un répertoire local des organismes des

minorités visibles en prévision des consultations du Groupe de référence national. Préparés par les organismes-hôtes de ces villes, les répertoires pourraient servir de point de départ à l'élaboration d'un répertoire exhaustif, couvrant tous les organismes des minorités visibles au Canada.

Les porte-parole des minorités visibles interrogés dans le cadre du projet ont souligné la nécessité, pour les collectivités et les organismes des minorités visibles, de nouer des alliances et de collaborer davantage afin de mieux se connaître. Un répertoire national régulièrement mis à jour faciliterait les alliances et la collaboration.

2.1.2 Grands enjeux

Les politiques qui concernent des questions vitales pour les collectivités sont, à leurs yeux, trop souvent élaborées en vase clos sans que l'on se soucie de la connaissance ou de l'apport de ces dernières, ce qu'elles jugent préoccupant. Les collectivités questionnent de surcroît les motifs, les méthodes, la chronologie et les rôles qui leur sont assignés dans les cas où les décideurs les consultent de fait, se méfient des mots tels que « partenariat ». Les organismes-cadres qui participent au processus d'élaboration des politiques ne représentent pas adéquatement les points de vue des minorités visibles.

Dans les collectivités, les capacités organisationnelles restent sous-développées à cause du manque de ressources de développement, manque qui n'exclut pas les ressources humaines. De sérieux problèmes de financement empêchent les minorités visibles de constituer des organismes capables d'acquiescer et de conserver les capacités organisationnelles et professionnelles qu'il faut pour répondre aux besoins croissants de leurs collectivités. La modification des régimes de financement public, qui utilisent aujourd'hui des critères fondés sur les projets plutôt que les programmes, a eu des conséquences fâcheuses pour ces organismes. En effet, les nouveaux critères ne tiennent pas compte des besoins particuliers des minorités visibles, qui

luttent contre le racisme systémique et structurel dans la société canadienne. Nombre d'organismes sont en outre incapables de recueillir les fonds nécessaires à l'intérieur de leurs collectivités respectives, qui n'ont pas d'assises financières adéquates.

Les organismes n'ont pas les occasions ni les mécanismes pour se rencontrer, renforcer leurs alliances et maximiser leur influence collective sur les politiques nationales et les priorités de développement; quand des occasions et mécanismes existent, ils restent insuffisants. Ils aimeraient par conséquent qu'une coalition ou un réseau national des minorités visibles voit le jour.

2.2 Autres constatations importantes

2.2.1 Le profil démographique

Bien que la présence des minorités visibles au Canada remonte au XVII^e siècle, la majorité d'entre elles sont arrivées après 1960. De plus, même si l'Europe demeure une source majeure d'immigrants, son importance relative diminue progressivement au profit de l'Asie et, dans une moindre mesure, des Antilles, de l'Afrique et du Moyen-Orient.

Les modèles et sources d'immigration, en particuliers depuis les années 1980, ont fait presque doubler le nombre de minorités visibles au Canada : à 6 % en 1986, leur représentation au sein de la population canadienne atteignait ainsi 11 % en 1996, et l'on prévoit que cette proportion atteindra 20 % d'ici quelques années.

Les Chinois, les personnes originaires de l'Asie méridionale et les noirs sont les trois principaux groupes formant cette population, concentrée dans trois centres urbains : Toronto, Vancouver et Montréal.

Les caractéristiques démographiques diffèrent d'un groupe à l'autre. Ainsi, la collectivité noire compte plus de femmes que d'hommes, plus de jeunes et moins de personnes âgées comparativement aux autres minorités visibles. Les courants internes et externes de migration ont aussi influencé son profil démographique.

2.2.2 Grands enjeux

Les enjeux des collectivités sont, sauf de rares exceptions, bien connus grâce aux nombreuses études réalisées au cours des dernières décennies. Les recommandations de ces études n'ont cependant pas été suivies. Les études sont aussi, dans bien des cas, difficiles d'accès - gardées dans des universités ou, encore, des bibliothèques et organismes gouvernementaux - et peu conviviales pour les gens du milieu, qui disposent rarement des ressources ou des capacités requises pour exploiter pleinement leurs constatations et recommandations.

Conjuguées au transfert des services sociaux de base aux instances inférieures et à la réduction des dépenses sociales, la libéralisation des échanges et la déréglementation de l'économie de marché ont accéléré l'appauvrissement des collectivités des minorités visibles. Les décideurs ont porté trop peu d'attention à la crise résultante, qui a été pratiquement absente des débats publics. Des études récentes, citées dans le présent rapport, ont finalement sonné l'alarme et fait la lumière sur le problème, crucial pour le Canada.

Le racisme systémique et structurel - c'est-à-dire qui s'exprime à travers les institutions sociales, dont l'école, le marché du travail, le système juridique et les mécanismes de prestation de services - engendre des obstacles qui empêchent les minorités visibles de réaliser leur plein potentiel et de jouir d'une participation équitable à la société canadienne. Ces obstacles privent en outre la société de précieuses ressources humaines.

Les minorités visibles jugent essentiel de faire des enjeux de leurs collectivités des questions d'intérêt général. Le projet de recherche a soulevé la question du positionnement des collectivités, du contexte de leur lutte pour l'accès et l'égalité des chances. Car, même si elles sont de plus en plus nombreuses et contribuent chaque jour davantage à la société canadienne, les

minorités visibles continuent à être rangées parmi les « groupes d'intérêts spéciaux ». Elles souhaitent donc voir les enjeux de leurs collectivités redéfinis sans plus tarder, de façon à ce qu'ils trouvent leur juste place dans le courant social (hors de la catégorie « autres ou immigrants »).

3. Recommandations

3.1 Recommandations à l'intention de l'ISBC

- **Recommencer à financer les programmes des organismes des minorités visibles et à leur fournir des ressources de développement** : Les organismes gouvernementaux doivent reconnaître que les organismes bénévoles des minorités visibles sont aux prises avec les conséquences d'un racisme profondément enraciné dans les systèmes et structures, et grandement désavantagés en termes de capacités et de viabilité. Les collectivités qu'ils desservent n'ont probablement pas les ressources nécessaires pour compenser la diminution de l'aide gouvernementale. En soutenant leur développement et en finançant leurs programmes, l'État les aiderait à acquérir et à conserver les capacités nécessaires au plan organisationnel aussi bien qu'au plan des ressources humaines.
- **Inclure les organismes ou les porte-parole des minorités visibles dans le processus d'élaboration des politiques** : Les porte-parole des minorités visibles connaissent bien les multiples enjeux de leurs collectivités et possèdent une expérience pertinente; néanmoins, ils sont toujours exclus du processus d'élaboration des politiques ou, alors, sont tenus en périphérie des structures décisionnelles. Il est temps que les organes de décision examinent les obstacles systémiques et structurels empêchant la prise en considération de l'expérience et des connaissances des minorités visibles, et qu'ils fassent en sorte d'inclure leurs porte-parole.
- **Appuyer la création d'un réseau national des minorités visibles** : Les minorités visibles du Canada sont bien enracinées dans la société canadienne et croissent à une bonne vitesse. Néanmoins, elles sont encore classées dans la

catégorie des « intérêts spéciaux » et leurs membres, perçus comme des « immigrants »; bref, elles n'ont toujours pas de voie commune dans la société générale. Pourtant sans cette voie, sans visibilité collective, les minorités visibles ne pourront jouir d'une participation équitable à la société canadienne, estiment leurs porte-parole. Un réseau national ou un mécanisme similaire aiderait les collectivités à se rencontrer et à échanger, ce qui leur permettrait de parler d'une voie commune en matière de politiques nationales et de priorités de développement.

- **Appuyer la création de répertoires ou de site Web listant les organismes bénévoles des minorités visibles à l'échelle nationale, provinciale et municipale** : Les répertoires d'organismes des minorités visibles sont rares au Canada. Et lorsqu'ils sont répertoriés, les organismes sont relégués dans la catégorie des organismes ethnoculturels. L'ISBC a encouragé la création de plusieurs répertoires régionaux qui pourront servir de point de départ à un futur répertoire national des organismes des minorités visibles.

3.2 Autres recommandations

- **Suivre les recommandations formulées par le passé** : Les minorités visibles et leurs porte-parole ont participé à de nombreuses études et contribué à de multiples rapports sur les enjeux qui touchent leurs collectivités. Il est temps que les agents concernés en prennent connaissance et qu'ils appliquent les recommandations qui ont découlé des rapports et des consultations passées.
- **Intégrer les minorités visibles et leurs préoccupations à la société canadienne** : Les collectivités et les porte-parole des minorités visibles devraient amorcer un dialogue afin d'évaluer sous un angle critique leur compréhension et leur vision des enjeux les intéressant et de déterminer comment les intégrer au courant majoritaire. Leur rangement dans la catégorie des « autres groupes » (c'est-à-dire des groupes dont les problèmes prennent source ailleurs) et leur constant positionnement en marge de la société canadienne contribuent à les exclure du processus national d'élaboration des politiques et du choix des priorités de développement, ainsi qu'à empêcher leur participation équitable à la société.

4. Portée du projet

Le projet de recherche, qui s'est échelonné de août à octobre 2001, visait à repérer et à consolider l'information disponible sur les collectivités de minorités visibles au Canada, en particulier leur profil démographique, leurs institutions communautaires et leurs grands enjeux. Conformément aux paramètres du projet, le rapport couvre les aspects suivants :

- **Profil démographique** : Données et tendances démographiques générales à l'échelle nationale, y compris sur la représentation des différentes collectivités et leurs particularités démographiques par grand groupe d'âges dans la population nationale, provinciale ou municipale.
- **Organismes bénévoles** : Inventaire des organismes bénévoles, des institutions et des réseaux au service des minorités visibles par catégorie, taille et zone desservie, y compris la façon d'entrer en contact avec eux. Inclusion dans la catégorie des réseaux et alliances bénévoles : a) des réseaux et alliances propres aux minorités visibles; et b) des réseaux et alliances dans lesquels les minorités visibles jouent un rôle déterminant. Entrent aussi dans l'inventaire les agents qui travaillent principalement à répondre aux besoins des minorités visibles sans pourtant appartenir à leurs collectivités.
- **Grands enjeux** : À partir des études et rapports publiés, clarifier les principaux enjeux dans les collectivités des minorités visibles en ayant soin d'indiquer : a) ceux qui sont communs à toutes; et b) ceux qui sont propres à des collectivités particulières. Conjuguées à de courtes entrevues avec des acteurs clés des collectivités, les études et les rapports doivent mettre en lumière les points forts et les défis majeurs des collectivités.
- **Méthodologie** : La majorité de l'information présentée provient de sources secondaires, incluant des rapports, des études

et des soumissions. Quelques porte-parole clés des collectivités ont également été interrogés pour compléter le tableau. La liste des études et rapports consultés, ainsi que des personnes interrogées, figure en annexe.

5. Les minorités visibles au Canada

5.1 Un bref historique

Contrairement à la croyance populaire, l'arrivée des minorités visibles au Canada ne date pas d'hier. Les premiers membres de la collectivité noire ont planté leurs racines en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et dans d'autres régions du Canada il y a quatre cents ans. Les collectivités chinoise et sud-asiatique sont installées ici depuis le XIXe siècle et un grand nombre d'immigrants des Antilles et d'ailleurs sont arrivés avant les années 1960. Néanmoins, c'est à partir des années 1960 que le nombre de minorités visibles commence à augmenter plus rapidement, augmentation accélérée par la libéralisation des politiques d'immigration. Grace-Edward Galabuzi (2001) prévoit d'ailleurs que les minorités visibles représenteront d'ici quelques années le cinquième de la population canadienne.

Il est difficile de tracer le profil démographique de ces collectivités au Canada avant 1986, année du premier recensement national à inclure des questions précises sur les minorités visibles. La désignation de ces populations en croissance reste par ailleurs un défi et continue de faire l'objet de débats. Parmi les étiquettes utilisées figurent celle de « minorités visibles » (qualifiées parfois de « minorités visibles invisibles »), de « minorités raciales » et de « personnes de couleur ».

Nommer la diversité

L'appellation « minorités visibles » est une généralisation qui tend à masquer l'extraordinaire diversité culturelle de ces populations et les différences dans la façon dont chacune vit la culture dominante. Ainsi, Ornstein a relevé 89 groupes ethnoraciaux comptant au moins 2 500 membres à Toronto. L'étude McGill, quant à elle, fait ressortir les complexités à l'intérieur de la collectivité noire, qui a été transformée par les migrations internes et externes et qui, bien qu'enracinée depuis longtemps au Canada, est aujourd'hui dominée par la présence antillaise.

Les Chinois, les personnes originaires de l'Asie méridionale et les noirs sont les trois principales minorités visibles du Canada et sont concentrés dans trois centres urbains : Toronto, Vancouver et Montréal.

La collectivité chinoise

Une étude préliminaire de SUCCESS (2000) sur la collectivité chinoise indique que, même si l'arrivée des premiers Chinois au Canada remonte au milieu des années 1860, il a fallu attendre un siècle avant que la collectivité enregistre une croissance appréciable, attribuable à la fois à la libéralisation des politiques d'immigration et à l'augmentation de la natalité. La croissance s'est intensifiée dans les années 1980 en raison de la rétrocession imminente de Hongkong à la Chine et de l'ajout, en 1985, d'une catégorie des immigrants-investisseurs. Les Hongkongais et les Taïwanais sont les plus nombreux, suivis des immigrants de la Chine continentale.

La collectivité chinoise forme la plus importante minorité visible du Canada. La plupart de ses membres vivent à Toronto ou à Vancouver. L'étude de Peter S. Li (1998) fournit une analyse détaillée des modèles d'immigration chinoise au Canada.

La collectivité sud-asiatique

Le profil démographique de collectivité sud-asiatique a grandement changé depuis l'arrivée de ses premiers membres, au début du XXe siècle. L'immigration en provenance d'Asie méridionale s'est faite en trois vagues. Durant la première vague, de 1903 à 1920, le Canada a principalement accueilli des hommes du Punjab, qui se sont installés en Colombie-Britannique. La deuxième phase, commencée vers la fin des années 1960 sous la poussée de la libéralisation des politiques d'immigration, a apporté des immigrants qualifiés et spécialisés de pays tels que l'Ouganda, le Kenya, l'Afrique du Sud et les Antilles. Durant la troisième phase, dans les années 1980, un grand nombre de Tamouls sont venus du Sri Lanka, ce qui a transformé une fois de plus le visage de cette collectivité complexe et a modifié considérablement ses besoins.

La collectivité noire

L'étude McGill (1997) examine la situation des noirs à l'échelle nationale en partant des données du recensement de 1991. Elle jette un regard critique sur les complexités de la collectivité noire et fait ressortir les principales différences entre ses membres et le reste de la population canadienne. En voici les points saillants :

- Les premiers noirs sont arrivés au Canada au XVIIe siècle, mais le profil démographique de la collectivité a considérablement changé durant la deuxième moitié du XXe siècle. Depuis les années 1960, les taux d'immigration ont connu une hausse importante qui a modifié le visage de la collectivité. Les nouveaux arrivants viennent principalement des Antilles (au recensement de 1991, sept répondants noirs sur dix ont déclaré être nés aux Antilles).
- La moyenne d'âge de la collectivité est bien en deçà de la moyenne canadienne : en effet, près de deux noirs sur trois ont moins de 35 ans, soit 64,2 % comparativement à environ 53 % pour le reste de la population canadienne; et un sur dix a plus de 55 ans, alors que cette proportion est de un sur cinq dans la population générale. Il est essentiel de tenir compte de ces différences pour bien comprendre la collectivité et déterminer les ressources et les services publics qu'il lui faut.
- Les tendances et les modèles d'immigration ont déséquilibré le rapport hommes-femmes, de sorte que la collectivité comptait 52,1 % de femmes et 47,9 % d'hommes en 1991. Bien que les hommes soient généralement plus nombreux parmi les 25 ans et moins, les femmes deviennent nettement plus nombreuses passé cet âge - on en dénombrait 20 000 de plus que les hommes en 1991.

L'influx important d'immigrants et de réfugiés de la Corne de l'Afrique (Somalie, Soudan, Éthiopie, Rouanda et Burundi) ces dernières années va encore modifier le visage de la collectivité, en particulier dans les villes comme Toronto, Montréal et Ottawa.

6. Le profil démographique des minorités visibles au Canada

Pour déterminer les ressources publiques à allouer, de même que pour garantir un accès et des chances adéquates, il faut disposer d'un profil démographique précis des minorités visibles à l'échelle nationale, provinciale et municipale. La section qui suit esquisse un tel profil, fondé principalement sur les données du recensement de 1996. Elle signale aussi des études, réalisées à partir du recensement de 1996 et d'autres sources de données, offrant une analyse plus complète.

Les données du recensement de 1996 sont les plus récentes disponibles sur les minorités visibles à l'échelle nationale. Le recensement national, réalisé aux cinq ans, inclut depuis 1991 des questions portant spécifiquement sur les minorités visibles du Canada. Les questions sont fondées sur la définition de " minorités visibles " donnée dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données du recensement de 2001 qui concernent les minorités visibles devraient être disponibles en janvier 2003.

Il existe bon nombre d'études sur les collectivités ethnoculturelles qui subsument les groupes raciaux. Jusqu'ici, un petit nombre seulement ont examiné plus particulièrement la situation des minorités visibles au Canada. C'est le cas de l'étude McGill (1997), fondée sur les données du recensement de 1991 et publiée sous le titre *Diversity Mobility Change - The Dynamics of Black Communities in Canada*, ainsi que de l'étude d'Ornstein (2000), réalisée à partir des données du recensement de 1996 et intitulée *Ethno-racial inequality in the City of Toronto*, entièrement consacrée à Toronto.

6.1 La situation nationale

Voici les points saillants du recensement de 1996 :

- En 1986, 6 % des Canadiens appartenaient à une minorité visible; en 1996, cette proportion était passée à 11 %, soit presque le double.
- La croissance est concentrée dans trois villes : Toronto, où la représentation est passée de 17 % à 32 % durant la période; Vancouver, où elle est passée de 17 % à 31 %; et Montréal, où elle est passée de 7 % à 12 %.
- En 1996, 85 % des immigrants vivaient dans une grande ville, généralement Toronto, Vancouver ou Montréal; la proportion était de 93 % pour ceux arrivés entre 1991 et 1996.
- Les sources d'immigration du Canada ont considérablement changé au cours des 50 dernières années. Les Européens continuent d'être majoritaires mais, en 1996, ils représentaient pour la première fois moins de la moitié du nombre total d'immigrants (47 %, comparativement à 67 % en 1981).
- En 1996, plus d'un million de répondants étaient des immigrants arrivés au Canada entre 1991 et 1996. Plus de 57 % de ces nouveaux arrivants venaient d'Asie (incluant Hongkong, la Chine, l'Inde, les Philippines et le Sri Lanka), comparativement à 33 % dans les années 1970, à 12 % dans les années 1960 et à seulement 3 % avant 1961.
- Après l'Europe et l'Asie venaient l'Amérique centrale, l'Amérique du Sud, l'Afrique et les Antilles.

Portrait des minorités visibles au Canada : situation nationale en 1996

À l'échelle nationale	3 197 480	Population totale : 28 528 125
Chinois	860 150	
Sud-Asiatiques	670 590	
Noirs	573 860	Comprend les Canadiens noirs et les immigrants de Arabes et Asiatiques de l'Ouest
l'Afrique, des Antilles ou d'ailleurs.	244 665	
Philippins	234 195	
Latino-Américains	176 975	
Asiatique du Sud-Est	172 765	
NIA (non inclus ailleurs)	69 745	Probablement identifiés par nationalité (Antilles, Fiji, etc.).
Japonais	68 135	
Coréens	64 840	
Multiples	61 575	Plus d'une minorité visible.

Nota : Voir l'annexe 1 pour des données plus détaillées sur la représentation des minorités visibles à l'échelle nationale.

Source : *Statistique Canada, 1996 www.statcan.ca/francais*

6.2 La situation dans les provinces

Les principales concentrations de minorités visibles se trouvent en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec et en Alberta. La Nouvelle-Écosse a la plus ancienne collectivité de minorités visibles au Canada, à savoir la collectivité noire, établie

au début du XVIIe siècle.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de minorités visibles dans chaque province, leur poids relatif dans la population totale de la province ainsi que les groupes représentés, ainsi que la ville dans laquelle ils habitent.

Province ou territoire	Minorités visibles	% de la population provinciale	Principaux groupes représentés	Principales villes
Ontario	1 682 045	16%	Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Arabes, Philippins, Latino-Américains	Toronto, Ottawa, Hamilton, Windsor
Colombie-Britannique	660 545	18%	Chinois, Sud-Asiatiques, Philippins, Japonais, Asiatiques du Sud-Est	Vancouver, Victoria
Québec	433 985	6%	Noirs, Arabes, Latino-Américains, Chinois, Sud-Asiatiques	Montréal
Alberta	269 280	10%	Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Philippins	Calgary Edmonton
Manitoba	77 355	7%	Philippins, Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs	Winnipeg
Saskatchewan	26 945	3%	Chinois, Noirs, Sud-Asiatiques, Asiatiques du Sud-Est, Philippins	Saskatoon Regina
Nouvelle-Écosse	31 320	3%	Noirs, Arabes, Sud-Asiatiques, Chinois	Halifax
Nouveau-Brunswick	7 995	1%	Noirs, Chinois, Sud-Asiatiques	Moncton
Terre-Neuve	3 815	1%	Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs	
Territoires-du-Nord-Ouest	1 670	3%	Philippins, Chinois, Sud-Asiatiques,	
Île-du-Prince-Édouard	1 520	1%	Arabes, Chinois, Noirs	
Yukon	1 000	3%	Asiatiques du Sud-Est, Sud-Asiatiques	
Total national	3 197 480	11%		

Source : *Présentation graphique de la diversité canadienne, Patrimoine canadien, 2000.*

L'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec sont les trois provinces comptant le plus de minorités visibles, et ces dernières se concentrent principalement dans les grands centres, à savoir Toronto, Vancouver et Montréal.

Survol démographique de la Colombie-Britannique:

- La province compte 660 545 résidents appartenant à une minorité visible et, de ce nombre, 564 600 (85 %) vivent dans la région du Grand Vancouver, où ils représentent 31,3 % de la population.
- 93 % de la population chinoise habite la région du Grand Vancouver.
- Dans le Grand Vancouver, 70 % de toutes les personnes appartenant à une minorité visible sont d'origine chinoise (49,4 %) ou sud-asiatique (21,3 %).
- Plus du quart des minorités visibles de la région de Skeena - Queen Charlotte sont d'origine philippine; dans le centre de Kootenay, 19 % de la population est noire.

Source : BC Statistics, août 1998.

Survol démographique de l'Ontario:

- L'Ontario compte 1 682 045 résidents appartenant à une minorité visible, soit 42 % de toutes les minorités visibles du Canada.
- Avec 391 095 membres, la collectivité chinoise vient en tête, suivie de près par la collectivité sud-asiatique (390 055 membres) et la collectivité noire (356 220 membres).
- Un grand nombre de personnes originaires des pays arabes ou de l'Asie occidentale et de Philippines vivent aussi dans la province, à savoir 118 660 et 117 365 respectivement.
- La plupart des minorités visibles habi-

tent Toronto, où elles représentent 32 % de la population de la ville (1 338 095); leur nombre atteint 115 460 dans la région d'Ottawa-Hull et 48 910 à Hamilton.

Survol démographique du Québec:

- Le Québec compte 433 985 résidents appartenant à une minorité visible, soit 12 % de la population totale de la province.
- De ce nombre, 131 970 appartiennent à la collectivité noire, la minorité visible la plus importante de la province. Suivent les personnes originaires des pays arabes ou de l'Asie occidentale (79 710 membres), la collectivité latino-américaine (51 440 membres), la collectivité chinoise (50 360 membres), les Sud-Asiatiques (47 590) et les Asiatiques du Sud-Est (42 130).
- Les minorités visibles du Québec sont concentrées à Montréal, où leur nombre atteint 401 425.

Source : Statistique Canada, recensement de 1996.

6.3 La situation dans les villes

Au Canada, la majorité des minorités visibles vivent dans les grands centres urbains. Le recensement de 1996 indique que Toronto, Vancouver et Montréal viennent en tête, suivies de Calgary, Edmonton et Ottawa-Hull. De plus, la majorité des minorités visibles immigrées au Canada entre 1991 et 1996 ont choisi de vivre à Toronto, Vancouver ou Montréal. Bien qu'apparemment sans équivalent vancouverois ou montréalais, l'essai critique de Michael Ornstein sur la ville de Toronto (*Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An Analysis of the 1996 Census*), publié en 2000, met en lumière les complexités démographiques d'un grand centre urbain.

Exemple d'un grand centre urbain : Toronto

Environ 42 % des minorités visibles du Canada habitent à Toronto (recensement de 1996). L'étude d'Ornstein, qui signale l'existence de 89 groupes ethnoraciaux différents à l'intérieur de la ville, fait en outre ressortir les différences d'une minorité visible à l'autre, ainsi que les différences entre les minorités visibles et les groupes européens.

Selon l'étude, 15,3 % des Torontois sont originaires de l'Asie orientale, de l'Asie du Sud-Est ou des îles du Pacifique (incluant les Philippines). Ce groupe est le plus important de la ville, suivi par les Chinois, qui représentent 9 % de la population totale de Toronto. Dix pour cent des Torontois se disent d'origine africaine, noirs ou Antillais; 3 % se déclarent Jamaïcains, sous-groupe le plus important. Un autre 8,4 % se disent d'origine sud-asiatique, principalement de l'Inde (5,4 %), qui comprend le Bengale, le Goudjerat et le Punjab; le reste de ce groupe se compose de Tamouls, de Pakistanais et de Bangladais. Environ 2,9 % de la population est originaire des pays arabes ou de l'Asie occidentale, dont une majorité d'Iraniens, auxquels s'ajoutent un nombre considérable d'Afghans, d'Arméniens, d'Égyptiens, de Libanais et de Turcs. Enfin, environ 2,8 % des Torontois sont d'origine latino-américaine.

L'étude fait aussi ressortir les différences majeures entre la pyramide des âges de la population euro-canadienne et celle des minorités visibles, différences qui ont d'importantes répercussions pour les programmes. Exception faite des groupes originaires d'Asie orientale et d'Asie du Sud-Est, la moyenne d'âge des minorités visibles est inférieure à celle du reste de la population. Il existe même des différences à l'intérieur de chaque groupe : par exemple, 44,1 % de la population noire/africaine a moins de 15 ans, tandis que cette proportion est de 26,8 % chez les Jamaïcains et de 42,8 % chez les Ghanéens. Dans le groupe originaire des pays arabes ou de l'Asie occiden-

tales, ce sont les Afghans qui ont la moyenne d'âge la plus basse - plus du tiers d'entre eux ont moins de 15 ans - tandis que les Arméniens ont la moyenne la plus élevée et une pyramide d'âges proche de celle des Égyptiens, Iraniens, Libanais et Turcs.

Vancouver

L'étude de SUCCESS sur la collectivité chinoise du Grand Vancouver indique que celle-ci est la plus importante des minorités visibles de la région. D'après la même étude, 20,5 % de ses membres avaient moins de 15 ans en 1996, 67,3 % (la majorité) avaient entre 15 et 64 ans et 12 %, plus de 65 ans. L'immigration récente provient de la Chine continentale plutôt que de Hongkong, un changement qui s'accompagne d'une problématique bien particulière d'établissement.

Portrait des minorités visibles au Canada : situation des villes

Minorités visibles dans la province	Ontario	Colombie-Britannique	Québec	Alberta Écosse	Nouvelle-
	1 682 045	660 545	433 985	269 280	31 320
Total de la ville	Toronto	Vancouver	Montréal	Calgary	Halifax
	1 338 095	564 600	401 425	127 555	22 320
Collectivités présentes					
Chinois	335 185	279 040	46 115	44 670	2 405
Sud-Asiatiques	329 840	120 140	46 165	25 525	2 625
Noirs	274 935	16 400	122 320	10 575	12 000
Arabes ou Asiatiques de l'Ouest	72 160	18 155	73 950	8 085	3 175
Philippins	99 115	40 715	14 385	11 795	445
Asiatiques du Sud-Est	46 510	20 370	37 600	9 870	500
Latino-Américains	61 655	13 380	46 705	6 545	235
Japonais	17 055	21 880	2 310	3 205	255
Coréens	28 555	17 085	3 500	2 220	220
(NIA)	45 655	6 775	3 485	1 530	175
Multiples	27 435	10 215	4 880	3 655	285

Note: Voir l'annexe 2 pour des données plus détaillées sur le démographie, les sexes et la ville d'origine

Source: Statistique Canada, 1996 www.statscan.ca/français

7. Organismes bénévoles et communautaires

Le projet visait également à dresser un inventaire des organismes bénévoles et communautaire, des institutions et des réseaux au service des minorités visibles par catégorie, taille et zone desservie, y compris la façon d'entrer en contact avec eux. Cette partie du projet a été sans conteste la plus difficile. Le 15 octobre, le Groupe de référence national a reconnu que plus de temps serait nécessaire pour terminer l'inventaire et a demandé que lui soit remise sous forme de fichier la liste des organisations repérées jusqu'ici. Voici les principaux points à retenir en ce qui concerne cet aspect du projet :

- Il existe très peu de répertoires des organismes des minorités visibles au Canada. Les Black Pages (pages noires) ont pour point de mire la collectivité noire et répertorient les organismes de certaines régions.
 - Règle générale, les organismes des minorités visibles se retrouvent assimilés aux organismes ethnoculturels, dont il existe des répertoires provinciaux, notamment en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et dans les provinces atlantiques. Certains réseaux de coordination qui œuvrent auprès des immigrants et des groupes ethnoculturels à l'échelle provinciale tiennent une liste de leurs membres, liste qui fournit des renseignements limités sur les organismes propres aux minorités visibles ou les desservant.
 - Plusieurs groupes, notamment à Toronto, à Montréal et en Nouvelle-Écosse, ont entrepris de répertorier les organismes des minorités visibles en vue des consultations du Groupe de référence national des minorités visibles.
- Tel que mentionné précédemment, le Groupe a alloué plus de temps pour terminer l'inventaire des organismes prévu dans le cadre du projet. Les listes en cours d'élaboration pour les consultations pancanadiennes et les autres répertoires constitués pour le présent rapport seront un bon point de départ pour un futur répertoire national des organismes des minorités visibles.

8. Grands enjeux

D'après les études et rapports consultés pour le projet et les entrevues réalisées avec les porte-parole clés des collectivités, voici les principaux enjeux qui intéressent les minorités visibles:

8.1 Obstacles systémiques et structurels

Le racisme systémique et structurel détermine dans une large mesure les difficultés auxquelles les minorités visibles sont confrontées, mais les répercussions ne sont pas les mêmes pour tous les groupes raciaux. Ornstein (2000) conclut ainsi qu'aucun groupe ethnoracial n'est à l'abri de la pauvreté. Dans certains groupes, la proportion de famille vivant sous le seuil de la pauvreté dépasse toutefois 50 %. À Toronto, la collectivité ghanéenne est la plus pauvre - le taux de chômage des adultes y atteint 45 % - mais les Afghans, les Somaliens et les Éthiopiens s'en tirent à peine mieux. Le taux de chômage des jeunes noirs et africains atteint 38 %, soit 18 % de plus que celui de la jeunesse canadienne en général.

L'étude de Grace-Edward Galabuzi, intitulée *Canada's Creeping Economic Apartheid* (2001), démontre la racialisation croissante du fossé entre les riches et les pauvres au Canada à partir des enquêtes sur la dynamique du travail et du revenu menées par Statistique Canada en 1996, 1997 et 1998. L'auteur a en effet observé un écart persistant et considérable entre les résultats économiques des groupes raciaux et des autres Canadiens durant la période visée. Il souligne que les minorités visibles, malgré leur croissance démographique (elles représenteront un cinquième de la population canadienne d'ici peu), continuent d'être victimes de discrimination raciale dans plus d'un aspect de leur vie quotidienne. Le phénomène, dit Galabuzi, passe pratiquement inaperçu du public et des décideurs. Il conclut qu'il faudra étudier les modèles historiques de discrimination systémique pour comprendre la surreprésentation continue des groupes raciaux dans les emplois mal rémunérés, leurs taux élevés de

chômage, leur pauvreté et leur marginalisation sociale.

Parce que les minorités visibles sont exclues du processus d'élaboration des politiques, leurs enjeux continuent de briller par leur absence aux tables de décision. Le problème préoccupe grandement les porte-parole des collectivités, lesquelles se sentent d'autant coupées du processus décisionnel que les organismes-cadres ne représentent pas adéquatement leurs intérêts.

8.2 Besoins de financement et enregistrement comme organisme de bienfaisance

Les organismes bénévoles des minorités visibles ont de la difficulté à recueillir des fonds. Ils n'ont pas seulement besoin de ressources pour répondre aux besoins croissants de leurs collectivités, mais aussi pour développer leurs capacités. Il est de plus en plus difficile d'obtenir des subventions de l'État quand celui-ci en offre. À cause de la modification des régimes de financement public, qui utilisent aujourd'hui des critères fondés sur les projets plutôt que les programmes, bon nombre d'organismes ont eu du mal à réunir les sommes nécessaires aux services de base; certains ont été obligés de sabrer dans leurs projets, sacrifiant les besoins de la collectivité aux impératifs financiers. Et contrairement aux États-Unis, le Canada n'a pas un réseau très développé de fondations publiques et privées pour compenser le manque à gagner.

La modification des critères de financement a aussi entraîné la disparition de certains organismes voués entièrement aux minorités visibles. Les organismes ont besoin - ce que l'État lui-même a reconnu par le passé - de fonds pour développer leurs capacités et formuler les stratégies qui permettront aux membres de leurs collectivités de surmonter les obstacles systémiques et structurels existant dans la société canadienne.

La majorité des collectivités n'ont pas les assises financières pour soutenir adéquatement leurs organismes respectifs,

dont très peu sont enregistrés comme organismes de bienfaisance, ce qui rend encore plus difficile la collecte de fonds. De fait, la plupart doivent chercher du financement à l'extérieur. Les capacités de certaines collectivités dans ce domaine étant limitées, elles ne parviennent à répondre qu'à une partie de leurs besoins collectifs.

L'enregistrement comme organisme de bienfaisance présente de grandes difficultés pour certains organismes, incapables de remplir les critères stricts d'enregistrement et, ce faisant, placés devant l'impossibilité de subvenir à leurs besoins en ces années de compressions. Ceux qui font du lobbying ne peuvent ou, dans certains cas, ne veulent pas s'enregistrer puisque cela compromettrait vraisemblablement leur mandat.

8.3 Développement organisationnel et développement des ressources humaines

Le développement des capacités au plan organisationnel et au plan des ressources humaines préoccupe grandement les collectivités, qui en font une question de survie et de viabilité. Les organismes fournissent aux collectivités les services et le leadership dont elles ont tant besoin, mais doivent lutter constamment pour ce faire. Les personnes interrogées dans le cadre du projet de recherche ont déploré l'inconscience des bailleurs de fonds, qui refusent de reconnaître que les minorités visibles n'ont pas accès aux ressources financières et éducatives nécessaires pour développer et mettre à jour les capacités de leurs organismes

Recruter de la main-d'œuvre et la garder pose, dans bien des cas, tout un défi, soit-elle salariée ou bénévole. En effet, comme le secteur bénévole n'a pas les moyens d'offrir des salaires très élevés et de bons avantages sociaux, il éprouve de constants problèmes de dotation; c'est particulièrement vrai dans les collectivités des minorités visibles. De plus, les efforts acharnés nécessaires pour maintenir les organismes en vie se traduisent par du surmenage et du stress, lesquels entraînent

souvent un fort roulement de personnel ou font fuir les personnes compétentes. Plusieurs des organismes les plus anciens parviennent de peine et de misère à assurer la continuité de leurs opérations tant ils ont du mal à recruter des employés et des bénévoles compétents et à les garder. Certains d'entre eux continuent de dépendre exagérément du bénévolat.

Créer des structures efficaces de régie et les entretenir reste un problème entier pour les organismes bénévoles des minorités visibles. Les collectivités jugent prioritaire la formation des meneurs, tout comme la préparation de la relève, difficile à recruter et à garder. Plusieurs des personnes interrogées dans le cadre du projet ont fait état du besoin de ressources pour enseigner une palette de compétences, incluant le leadership, la gestion (conseils d'administration), l'évaluation des besoins communautaires, ainsi que la planification et l'administration de programmes.

Les systèmes de reddition de compte et la transparence sont aussi jugés prioritaires. Des structures et systèmes organisationnels plus efficaces sont nécessaires - notamment pour la gestion, l'administration, les finances et les membres - afin de garantir la pertinence et la viabilité des organismes, ainsi que leur appropriation par les collectivités dont ils sont issus.

8.4 Intégration des collectivités et de leurs enjeux à la société canadienne

Le positionnement des luttes menées par les minorités visibles, ainsi que l'expression de ces luttes dans le paysage sociopolitique canadien, préoccupe au plus haut point les collectivités. En effet, ces dernières restent, tout comme leurs enjeux, en marge de la société - pensons par exemple au débat sur la pauvreté. Elles attribuent la situation au racisme systémique et structurel, de même qu'à leur propre intériorisation de la place " autre ", à l'écart où elles se trouvent reléguées dans l'édifice social canadien. Leurs enjeux, biens que d'ici, sont perçus comme

étant d'origine étrangère, comme des questions " d'immigrants et de réfugiés ".

Il est temps pour les minorités visibles d'adopter un nouveau " paradigme ", ont indiqué les personnes interrogées, c'est-à-dire de revoir la façon dont elles envisagent les enjeux qui les touchent et leur place dans la société en général. Les minorités visibles ont besoin d'amorcer un dialogue et de formuler des stratégies en vue de faire passer leurs enjeux dans le domaine général.

Il est aussi urgent de consolider les alliances existantes et de créer des mécanismes de collaboration afin de permettre aux minorités visibles de faire front commun. On a notamment recommandé le développement d'un réseau national en vue de permettre l'émergence d'une voie capable d'exprimer avec plus de force le point de vue des minorités visibles en matière de politiques nationales et de priorités de développement.

Les collectivités reconnaissent aussi l'importance de la collaboration et du maillage avec les organismes traditionnels afin d'avancer leur cause.

8.5 Le temps d'agir : trop de consultations restées sans suites

Les organismes des minorités visibles et leurs porte-parole connaissent bien les multiples enjeux de leur collectivité respective et possèdent une expérience pertinente; leur leadership et leurs programmes répondent justement à ces enjeux. Ils ont en outre partagé à de nombreuses reprises leurs connaissances et expériences au fil des ans - en participant à des consultations, des études et des rapports sur les minorités visibles. Ils déplorent cependant les suites trop rares données aux recommandations.

Les collectivités et leurs enjeux, croient-ils, sont connus à plusieurs échelons de la société. Ils sont las d'avoir à répéter constamment l'importance de l'inclusion ou la nécessité d'une intervention; les études à répétition

ont engendré chez eux un sentiment de frustration. Les changements de gouvernement et l'absence de mémoire institutionnelle se traduisent trop souvent par un besoin de rééduquer pour faire connaître et comprendre les collectivités, de monter chaque fois un nouveau dossier. Les consultations deviennent problématiques et le sens des notions telles que " le partenariat avec les collectivités " s'embrouille. Certaines des personnes interrogées dans le cadre du projet jugent que les minorités visibles ont assez parlé et qu'à présent il faudrait plutôt passer en revue ce qu'elles ont dit.

On reconnaît qu'il subsiste des lacunes. Il faudrait notamment plus de recherches crédibles dans le domaine de la violence envers les femmes et sur la santé des minorités visibles.

Les porte-parole des minorités visibles déplorent aussi la façon dont leurs collectivités sont consultées et le rôle qu'on leur attribue dans le processus d'élaboration des politiques. Plusieurs jugent que ces dernières sont formulées en vase clos, sans l'apport des collectivités, ou encore que l'on attend à la dernière minute pour les consulter et les cantonne à des secteurs et fonctions où elles peuvent exercer peu d'influence.

Le Groupe de référence national est cité comme exemple : ajouté sur le tard à l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, ses membres ont été incapables de se tailler une place aux principales tables de décision.

9. Autres grands enjeux

Les organismes et les collectivités des minorités visibles sont aux prises avec une multitude d'enjeux sociaux aux répercussions profondes et complexes. À cause du racisme structurel et systémique, ces collectivités ont de la difficulté à prendre leur juste place dans la société. La liste ci-dessous donne un aperçu des grands enjeux auxquels travaillent leurs organismes.

9.1 Femmes

- **Un triple désavantage** : Le racisme, combiné au sexisme et au classisme dans la structure même des agents traditionnels de prestation de services, accentue l'inégalité des femmes des minorités visibles, qui se trouvent ainsi triplement désavantagées dans la société canadienne. En effet, elles sont d'abord, comme femmes, confrontées à la discrimination envers leur sexe; comme immigrantes, elles sont confrontées à des problèmes d'établissement; enfin, comme personnes de couleur, elles doivent surmonter les obstacles résultant du racisme systémique et structurel. La violence fondée sur le sexe, la monoparentalité et la surreprésentation dans les secteurs mal rémunérés de l'économie sont des problèmes sérieux, qui préoccupent un grand nombre de femmes des minorités visibles.
- **Les abus et la violence fondés sur le sexe** : Ce problème est perçu comme étant à la fois interne et externe. Même si l'on est intervenu dans ce domaine et que des femmes des minorités visibles se sont faites porte-parole pour dénoncer le problème et offrir des solutions, les collectivités ont encore un long chemin à parcourir; bien des choses restent à dire et à faire. Les pressions externes, notamment les inégalités économiques, perpétuent le cycle de l'abus et de la violence, car elles limitent la capacité des femmes à quitter un conjoint violent. Le sous-

financement des organismes empêche une bonne intervention sur ce front dans les collectivités. Malheureusement, la société canadienne considère que la violence, y compris l'agression sexuelle, est une caractéristique de certaine culture. Comme le mentionne l'auteur du rapport FRED A (2000), les discussions qui concernent la violence au sein des populations autochtones, immigrantes et réfugiées invoquent l'argument fondamental de la culture pour expliquer la violence. Il faudrait, ont souligné les personnes interrogées dans le cadre du projet de recherche, des recherches et des renseignements crédibles sur les différentes formes d'abus et de violence, y compris la violence et l'abus envers les filles et les femmes, les agressions sexuelles, l'abus envers des personnes âgées et la violence entre les jeunes, à l'intérieur de différentes collectivités des minorités visibles.

- **Les femmes et le marché du travail** : De nombreuses études, dont celle de Galabuzi (2001), signalent l'existence d'un racisme systémique et structurel qui nuit aux perspectives d'emploi des femmes et contribue à leur chômage, à leur sous-emploi ainsi qu'à la modification de la structure d'emploi. Le rapport *Breaking the Myth of Flexible Work* (2000), publiée à Toronto par le Contingent Workers Project, indique que les femmes des minorités raciales sont surreprésentées dans les emplois mal rémunérés, aux échelons inférieurs et dans la catégorie, croissante et non réglementée, des emplois temporaires et auxiliaires. Le rapport *"And We Still Ain't Satisfied" : Gender Inequality in Canada* (2001), fait quant à lui ressortir que les femmes des minorités raciales courent plus que les autres le risque de vivre dans la pauvreté. En 1995, le revenu de 37 % des femmes de couleur était inférieur au seuil de faible revenu établi par Statistique Canada et leur taux de chômage atteignait 15,3 %; pour le reste des femmes, ces chiffres étaient respectivement de 19 % et à 9,4 %. La catégorie des travailleuses domestiques vient assombrir encore davantage le ta-

bleau : une étude du Philippine Women's Centre, à Vancouver, compare la déqualification des immigrantes philippines sur le marché du travail canadien à une forme de violence socioéconomique; car, en plus de toucher un faible salaire et de travailler dans des situations précaires, ces femmes se retrouvent coupées de leur famille.

- **Soins de santé** : Les questions de santé propres aux femmes des minorités visibles sont, estime-t-on, négligées parce que les praticiens ne sont eux-mêmes pas directement concernés par les besoins particuliers des minorités visibles. Plusieurs collectivités s'inquiètent particulièrement de la progression du sida et du VIH (virus de l'immunodéficience humaine). Les collectivités continuent de jouer un rôle vital, mais sont alarmées par le manque de ressources, d'information et de recherches crédibles sur les maladies exclusives à certains groupes. Elles jugent inadéquate l'information à l'intention des femmes et des filles des minorités visibles, en particulier en ce qui concerne la violence familiale vue sous l'angle de la santé. L'organisation Women's Health in Women's Hands a récemment entrepris d'étudier les effets du racisme sur la santé des femmes.

9.2 Jeunesse

La pauvreté est un fait de la vie pour nombre de jeunes des minorités visibles, cela qu'ils soient nés ici ou nouvellement arrivés. Certaines collectivités sont toutefois plus touchées que d'autres, comme l'indique l'étude d'Ornstein. Une bonne partie de ces jeunes continuent de faire des progrès malgré les inégalités structurelles existant dans le système d'éducation et le marché du travail; néanmoins, il y en a aussi beaucoup qui ne terminent pas leurs études, en particulier parmi les garçons, et qui se retrouvent dans des emplois sans avenir qui les mènent parfois à des activités illégales. À cela il faut ajouter les fréquentes grossesses chez les adolescentes.

Le cloisonnement et le décroisonnement restent des questions vitales dans certaines

collectivités. Les obstacles systémiques, dont les critères de sélections pour les orientations théoriques, les préjugés qui sous-tendent le programme d'études, le financement du privé aux dépens des écoles publiques, l'indifférence du personnel enseignant ou son racisme flagrant ainsi qu'un fort taux de décrochage, voilà quelques-uns des problèmes auxquels sont confrontés les jeunes des minorités visibles dans le système d'éducation.

Un mauvais accès aux programmes d'apprentissage et d'initiation au leadership (apprentissage des compétences et soutien) contribue, avec le manque de mentorat et de modèles, à la marginalisation des jeunes. Les porte-parole des collectivités déplorent le manque d'installations sûres, propices à l'épanouissement des jeunes des minorités visibles, ainsi que les efforts insuffisants de la vieille génération pour les écouter et les inclure.

Selon une récente étude du Conseil canadien de développement social portant sur les jeunes immigrants (Immigrant Youth in Canada, 1999), 230 000 jeunes et enfants auraient immigré au Canada entre 1996 et 1998. Environ 44 % d'entre eux venaient de l'Asie et de la région du Pacifique et 22 %, de l'Afrique et du Moyen-Orient. La majorité d'entre eux vivent dans les grands centres urbains de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Québec. Les questions d'établissement et d'acculturation viennent en tête de leurs priorités, notamment les compétences linguistiques; en effet, selon le rapport, plus des deux tiers des moins de 15 ans récemment arrivés au Canada ne parlent aucune des deux langues officielles. La plupart des nouveaux immigrants interrogés pour l'étude ont indiqué s'être buté au racisme et au sectarisme, et jugeaient que leur accent et leur apparence les empêchaient d'être acceptés comme des Canadiens; les difficultés normalement vécues par les jeunes en milieu scolaire se trouvaient ainsi amplifiées dans leur cas. Ces jeunes ont aussi signalé le problème de l'isolement social et les tensions transgénérationnelles.

9.3 Marché du travail

L'équité en emploi, le chômage et le sous-emploi sont des préoccupations communes à toutes les minorités visibles. L'éclairage diffère cependant d'un groupe à l'autre : pour certains nouveaux arrivants, les problèmes ont trait à l'acquisition de la langue, à l'acculturation, à la formation professionnelle ou au recyclage; tandis que pour d'autres, ils concernent la reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises en dehors du Canada, les iniquités fondées sur la race et le sexe ou, s'ils sont jeunes, l'accès au marché du travail, en particulier pour les décrocheurs et ceux qui n'ont pas suffisamment d'aptitudes monnayables.

L'étude de Henry et Ginzberg's (Who Gets the Work, 1985) montre que la discrimination raciale existe bel et bien dans le marché du travail et qu'elle est assez fréquente. Des études plus récentes indiquent que la situation n'a guère changé.

Selon Galabuzi (2001), les pratiques d'emploi imprégnées de racisme persistent, tant chez les personnes ayant peu d'instruction que chez celles qui en ont beaucoup, et l'ouverture aux immigrants possédant des compétences au-dessus de la moyenne ne s'est pas traduite par des emplois ou des gains supérieurs. Ornstein (2000) ajoute que le marché du travail est la principale cause des inégalités économiques, et que toutes les minorités visibles ont en commun le problème du chômage et du sous-emploi. Bauder (2001) cite plusieurs études démontrant le lien entre la condition des minorités visibles et leur désavantage relatif sur le marché du travail de la Colombie-Britannique et d'autres régions du Canada.

L'étude du Contingent Workers Project (2000) souligne la surreprésentation des femmes des minorités visibles dans la main-d'œuvre temporaire, les postes à temps partiels et les emplois par quarts et, de façon plus générale, dans les secteurs où il n'y a pas de sécurité d'emploi. La faiblesse des salaires et l'absence d'avantages so-

ciaux s'ajoutent aux doléances des minorités visibles sur le marché du travail.

Les professionnels sont déqualifiés et sous-employés parce que l'on ne reconnaît pas la formation suivie en dehors du Canada, ni l'expérience qu'ils ont acquise à l'étranger. Des ressources humaines compétentes se trouvent ainsi sous-utilisées - une perte déplorable pour l'économie canadienne (Pendakur, 2000).

9.4 Technologies de l'information

On tient généralement pour acquis que tous les Canadiens ont accès aux technologies de l'information, mais cela n'est pas le cas dans certaines minorités visibles - les coûts constituent un obstacle majeur, tout comme les difficultés d'accès et le manque de connaissances en informatique, en particulier en dehors des grands centres. Les programmes rejoignent rarement les personnes qui en ont besoin. On ne sait pas où en sont exactement les minorités visibles dans ce domaine. La capacité de gérer et d'utiliser les technologies, y compris les compétences techniques, les connaissances et l'accès, varient d'un organisme à l'autre.

9.5 Les minorités visibles dans les médias et leur perception par le public

La façon dont les médias présentent les groupes raciaux et minoritaires influence grandement la perception du public et leur acceptation dans la société. Les minorités visibles ont encore du mal à être représentées de façon équitable, et l'image que les médias en projettent est plus négative que positive. Elles craignent que cette image ne renforce les insécurités et les perceptions négatives de la société en général et, ce faisant, ne contribue à limiter leurs chances dans la société et leur accès aux ressources. Lorsque des membres d'une minorité visible sont présentés sous un jour négatif dans les médias, il en résulte souvent des conséquences pour les autres membres de cette minorité - la couverture du " point de vue noir sur la criminalité noire " et les récents reportages sur le thème

" les terroristes parmi nous ", qui pointent du doigt le laxisme de nos politiques concernant les immigrants et les réfugiés, en sont des exemples.

9.6 Enjeux propres aux immigrants et réfugiés

Les modèles d'immigration, y compris l'année d'arrivée, déterminent en grande partie l'expérience des nouveaux immigrants et des réfugiés au Canada. Les besoins et les difficultés des nouveaux arrivants diffèrent de ceux des minorités visibles établies depuis plus longtemps. Les nombreux d'immigrants arrivés récemment d'Asie, du Moyen-Orient, d'Afrique, des Antilles et d'Amérique latine ont des besoins bien différents de ceux des immigrants européens. Les grandes difficultés d'établissement auxquelles ils sont confrontés incluent les iniquités sur le marché du travail, la non-reconnaissance des compétences et de l'expérience, les possibilités de formation professionnelle et de recyclage, l'apprentissage de la langue, ainsi que l'accès à des loyers abordables et à d'autres services de soutien.

Les iniquités raciales qui sous-tendent la prestation de services s'ajoutent aux autres difficultés vécues par les nouveaux arrivants et les réfugiés; les familles deviennent souvent la principale structure de soutien, ce qui cause stress et conflits. Comme les progrès réalisés au plan de l'équité bénéficient généralement aux personnes déjà dans le système, les réfugiés ont peu de chances de voir leur sort amélioré. Dans certaines villes, dont Ottawa, l'accroissement des minorités visibles en l'espace d'une décennie a été tel que l'infrastructure sociale et les services n'ont pu suivre. Dans certaines collectivités, la réunification des familles est aussi un enjeu important; c'est notamment le cas des réfugiés, qui vivent comme un second traumatisme les démarches en vue de faire venir au Canada des êtres chers encore en zone de guerre ou dans des lieux considérés névralgiques.

9.7 Droits de la personne

Le sujet des droits de la personne devient de plus en plus préoccupant pour les minorités visibles du Canada, en particulier à la lumière de la racialisation et de l'ethnicisation accrues qui ont suivi la tragédie du 11 septembre, aux États-Unis. Le projet de loi C-36, qui préconise un resserrement des mesures de sécurité pour soi-disant enrayer la menace terroriste au Canada, engendre peur et insécurité dans les collectivités. Bon nombre d'immigrants et de réfugiés, en particulier ceux des collectivités arabes, musulmanes et sud-asiatiques, craignent un recul des politiques concernant les réfugiés et les immigrants en termes de justice et d'humanitarisme. Et comme la plupart des minorités visibles ne sont pas représentées aux tables de décision, leurs membres continuent de se sentir vulnérables.

Annexes

Annexe 1

Minorités visibles au Canada par groupe d'âges (recensement de 1996)

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des minorités visibles au Canada par groupe d'âges et origine.

	Total	0 à 14	15 à 24	25 à 44	45 à 64	65 à 74	75 et plus
Population du Canada	28 528 125	5 899 200	3 849 025	9 324 340	6 175 785	2 024 180	1 255 590
Minorités visibles au Canada	3 197 480	778 340	521 060	1 125 730	581 275	129 410	61 665
Chinois	860 150	171 110	135 580	299 815	177 980	50 680	24 995
Sud-Asiatiques	670 590	168 585	107 465	230 245	127 355	26 425	10 505
Noirs	573 860	170 870	96 895	186 995	94 520	16 025	8 555
Arabes et Asiatiques de l'Ouest	244 665	60 850	37 040	95 005	39 955	8 185	3 630
Philippins	234 195	50 985	33 995	90 100	45 370	8 845	4 900
Latino-Américains	176 975	46 530	31 575	68 500	25 190	3 670	1 500
Asiatiques du Sud-Est	172 765	49 295	28 380	68 210	20 195	4 895	1 785
Japonais	68 135	12 545	11 830	20 850	14 670	5 280	2 965
Coréens	64 840	12 115	15 525	19 475	14 610	1 765	1 340
NIA	69 745	15 065	11 015	27 590	12 995	2 160	915
 multiples	61 575	20 385	11 755	18 945	8 425	1 480	575

Source : Statistique Canada, recensement de 1996.

Internet : www.statcan.ca/francais/

Annexe 2

Minorités visibles dans deux villes du Canada par sexe

Le tableau ci-dessous présente les minorités visibles de Toronto et de Vancouver par sexe et origine. La ventilation par sexe est aussi disponible à l'échelle provinciale.

	Toronto			Vancouver		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population de la ville	1 338 095	647 500	690 590	564 600	273 710	290 885
Minorités visibles						
Chinois	335 185	163 305	171 880	279 035	135 120	143 925
Sud-Asiatiques	329 840	166 315	163 530	120 140	60 075	60 065
Noirs	274 935	127 300	147 630	16 400	8 740	7 660
Arabes et Asiatiques de l'Ouest	72 160	39 090	33 065	18 155	9 745	8 410
Philippins	99 110	41 630	57 485	40 715	16 595	24 120
Asiatiques du Sud-Est	46 510	23 045	23 465	20 370	9 915	10 455
Latino-Américains	61 650	30 065	31 585	13 380	7 005	6 825
Japonais	17 055	8 300	8 755	21 880	9 845	12 035
Coréens	28 555	13 475	15 085	17 085	8 250	8 835
NIA	45 655	21 415	24 240	6 775	3 250	3 525
Multiples	27 435	13 560	13 880	10 215	5 175	5 035

Source : Statistique Canada, recensement de 1996.

Internet : http://ceps.statcan.ca/francais/profil/PlaceSearchForm1_F.cfm

Bibliographie

AD HOC COMMITTEE ON INFORMATION ABOUT CONTRACT WORK, *Aboriginal Women Women of Colour's Access to Information and Opportunities for Contract Work*, Vancouver, 1999.

Bauder, H. *The Visible Minority Category and Urban Analysis*. Working Paper Series, Vancouver Centre of Excellence, Research on Immigration and Integration in the Metropolis. Février, 2001.

Bauder, H., Waters, J., Teo, Sin Yih. *Impacts of Immigration on British Columbia: Population, Labour Markets, Housing markets and International Linkages*. RIM Working Paper, Septembre 2001.

Chan, F. Chan, A. *From Chinatown Settlers to Metropolitan Participants - The Great Transformation in Progress*. SUCCESS - Celebrating 25 years 1998, Vancouver.

Dosanjh, R., Deo, S., Sidhu, S. *Spousal Abuse in the South Asian Community*." Freda, Vancouver, Août, 1994.

Galabuzi, Grace-Edward: *Canada's Creeping Economic Apartheid - The economic segregation and social marginalization of racialised groups*. CSJ Foundation for Research and Education, 2001.

Hadley, K. *And We Still Ain't Satisfied" Gender Inequality in Canada, A Status Report for 2001*, National Action Committee on the Status of Women and The CSJ Foundation for Research and Education, Juin 2001.

Henry, F. Ginzberg, E. *Who Gets the Work? A Test of Racial Discrimination in Employment*, 1985. Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

Janovicek, N. *On the Margins of a Fraying Social Safety Net: Aboriginal, Immigrant Refugee Women's Access to Welfare Benefit*. FREDa, Vancouver, Septembre, 2000

Jiwani, Y. *Intersecting Inequalities: Immigrant Women of Colour, Violence Health Care*. Freda Vancouver, 2001.

Li, Peter S. *The Chinese in Canada*. Oxford University Press, 1998.

Ornstein, Michael. *Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An Analysis of the 1996 Census*, 2000. Access and Equity Unit. Strategic Corporate Policy Division, Toronto.

Pendukar, Ravi. *Immigrants and the Labour Force: Policy, Regulation and Impact 2000*. McGill-Queen's University Press.

Tonks, R. G., Paranjpe, A. C. *Am I Canadian, An Ethnic, Or An Ethnic Canadian? Dilemmas of Second Generation Immigrant Youth*; Vancouver Centre for Excellence, Metropolis project, Février, 1999.

Torczyner, James L. *Canadian Black Communities Demographics Project Preliminary Findings - Diversity Mobility Change - The Dynamics of Black Communities in Canada*, 1987. An Initiative of the McGill Consortium for Ethnicity and Strategic Social Planning.

The Need for Community Services: A Study of the South Asian Community in Metropolitan Toronto, CASSA, 1994.

Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto - A study by the Contingent Workers Project, 2000.

The Philippine Women's Centre of B.C.: *Trapped: " Holding on to the Knife's Edge" Economic Violence against Filipino Migrant/Immigrant Women*. Septembre, 1997. Freda Vancouver.

Race and the Canadian Justice System - Currents Volume 9, Number 1: *Readings in Race Relations, Urban Alliance on Race Relations*, 1997.

Racial Justice: *Are We Making Progress?* Currents Volume 8, Number 3, 1995.

Sites Web

Statistique Canada : www.statcan.ca/francais/census96/list.htm#1996

Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine : www.im.metropolis.net.

Toronto Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement (CERIS): www.ceris.metropolis.net.

Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration (PCERII) : www.pcerii.metropolis.net.

Vancouver Research on Immigration and Integration in the Metropolis (RIIM) : www.riim.metropolis.net.

Centre for Social Justice : www.socialjustice.org.

Conseil canadien de développement social : www.ccsd.ca.

Entrevues

Les personnes suivantes ont été interrogées dans le cadre du projet de recherche :

Pramila Agarwall,
Professeur, George Brown Community College, Toronto.

Dr. John Asfour,
Président, Fédération canado-arabe.

David Austin,
Animateur communautaire, Montréal.

Nehemiah Bailey,
Ancienne présidente de la Canadian Jamaican Association.

Dr. Anu Bose,
Directrice exécutive, National Organization of Immigrant and Visible Minority Women,
Ottawa.

Francis Chan,
Directeur p. i., SUCCESS, Vancouver.

Emanuel Dick,
Président, National Council of Trinidad Tobago Organizations.

Donny Fairfax,
Directeur exécutif, Employment Clinic for African Canadians, Halifax (Nouvelle-Écosse).

Tam Goossenn,
Présidente, Urban Alliance on Race Relations, Toronto.

Khadija Haffajee,
Islamic Society Of North America (section canadienne).

Hanny Hassan,
Président, Council of Muslim Community of Canada.

Alia Hogben,
Conseil canadien des femmes musulmanes, Ottawa.

Carl James,
Professeur, Université York, Toronto.

Eunadie Johnson,
Directrice exécutive, Women's Health in Women's Hands.

Fo Niemi,
Directeur exécutif, Centre de recherche-action sur les relations raciales, Montréal.

Ratna Omidvar,
Directrice exécutive, The Maytree Foundation

Sandy Onyalo,
National Dialogue Committee of African Canadians.

Fleurette Osborne,
Congrès des femmes noires du Canada.

Ivan Suenarine,
Directeur clinique, Cross Cultural Counselling Unit, Winnipeg.

Sylvan Williams,
Conseil ethnoculturel du Canada.