

*À noter: les éditions estivales de la Veille couvrent deux mois chacune  
(mai-juin et juillet-août).*

**Veille de l'Observatoire**  
Numéro 53 (juillet-août 2009)

**La veille de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations porte sur les milieux d'intervention, qu'ils soient gouvernementaux, paragouvernementaux ou non gouvernementaux. Elle est axée sur les minorités racisées, les immigrants et les réfugiés, les peuples autochtones et les femmes.**

**L'information est présentée selon le niveau d'intervention. S'il y a lieu, les réactions des ONG sont placées à la suite des informations relatives aux milieux gouvernementaux. Autrement, elles font l'objet d'une rubrique séparée.**

**Pour recevoir la Veille de l'Observatoire par courriel, SVP en faire la demande en communiquant avec [criec@uqam.ca](mailto:criec@uqam.ca)**

**DANS CE NUMÉRO:**

1. Feuille de route pour l'employeur de travailleurs formés à l'étranger
2. Consultation pour la protection des travailleurs temporaires
3. Discriminations systémiques et droits de la personne en Ontario
4. Les demandes d'asile en France en 2008
5. Les femmes immigrantes dans les postes décisionnels au Québec et au Canada
6. Les aptitudes linguistiques à l'arrivée déterminantes pour les immigrants
7. Discrimination en matière de logement
8. Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris
9. Étude sur les médias et la diversité dans l'Union Européenne
10. La situation des Autochtones aux États-Unis
11. Les réfugiés comme force de travail en Grande-Bretagne
12. Visas provisoires aux États-Unis

# GOVERNEMENTS, INSTITUTIONS PARA-GOUVERNEMENTALES ET INTERNATIONALES

## À OTTAWA...

### 1. Feuille de route pour l'employeur de travailleurs formés à l'étranger

**Citoyenneté et Immigration Canada** vient de publier une *Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger* (<http://www.compétences.gc.ca/employeurs/route/route.pdf>). Cette feuille de route est présentée comme un outil à l'attention des employeurs, des professionnels des ressources humaines, des agents de recrutement et des gestionnaires des petites et moyennes entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs diplômés à l'étranger. Le document indique comment recruter et embaucher des travailleurs formés à l'étranger, comment évaluer leurs titres de compétences et leurs qualifications, et comment intégrer et retenir des employés ayant des antécédents professionnels et culturels différents.

## AILLEURS AU CANADA....

### 2. Consultation pour la protection des travailleurs temporaires

Le **Ministère du Travail de l'Ontario** a lancé une consultation afin de trouver des solutions pour améliorer les conditions des travailleurs étrangers temporaires et de protéger ces derniers d'abus de recruteurs et d'employeurs peu scrupuleux ([http://www.labour.gov.on.ca/french/about/consultation/tfw/web\\_notice.html](http://www.labour.gov.on.ca/french/about/consultation/tfw/web_notice.html)).

Dans le cadre de cette consultation, la **Société canadienne de consultants en immigration (SCCI)** a présenté son mémoire *Protéger les employés vulnérables qui travaillent en Ontario* ([http://www.csic-scci.ca/images/File/government%20submissions/2009-07-20\\_Minis\\_Labr\\_Sub\\_Resp\\_Consultation-French.pdf](http://www.csic-scci.ca/images/File/government%20submissions/2009-07-20_Minis_Labr_Sub_Resp_Consultation-French.pdf)). La **SCCI** a formulé cinq principales recommandations qui visent à enrayer les agents et recruteurs peu scrupuleux dont sont souvent victimes les travailleurs temporaires. L'organisme exige entre autres «que quiconque s'engage dans le recrutement de travailleurs étrangers soit un membre en règle du barreau d'une province ou territoire, de la Chambre des notaires du Québec ou de la Société canadienne de consultants en immigration».

L'**Institut Canadien de la Migration (ICM)** a également déposé un mémoire intitulé *Travailleurs étrangers temporaires : notre responsabilité sociale* (<http://www.cmi-icm.ca/images/file/CMI%20Submission%20Fr.pdf>), dans lequel il recommande des mesures visant la législation. Il demande également que soient mises en place des mesures plus coercitives contre les employeurs et recruteurs ne se conformant pas à la législation.

### 3. Discriminations systémiques et droits de la personne en Ontario

La **Commission ontarienne des droits de la personne (OHCR)** vient de déposer son *Rapport annuel 2008-2009* (<http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/annualreports/ar0809/pdf>), dans lequel elle fait état de l'avancée des projets visant à faire la promotion des droits de la personne dans la province, et explique les changements qui l'ont amenée à conduire son nouveau mandat. En effet, la Commission ne traite plus les plaintes individuelles, mais statue sur les problèmes systémiques et d'intérêt public. Elle entend ainsi «s'attaquer aux causes de la discrimination et

prévenir cette dernière avant qu'elle ne se produise». Le rapport traite donc de questions comme les droits de la personne à l'école, l'accommodement religieux dans les salles d'audience, le travail accompli avec la police de Toronto, la liberté d'expression, ou encore du discours haineux sur internet.

## AILLEURS DANS LE MONDE...

### 4. Les demandes d'asile en France en 2008

L'**Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (Ofpra)** vient de publier son *Rapport d'activité 2008* ([http://www.ofpra.gouv.fr/documents/Rapport\\_Ofpra\\_2008\\_complet\\_BD.pdf](http://www.ofpra.gouv.fr/documents/Rapport_Ofpra_2008_complet_BD.pdf)), dans lequel elle révèle l'évolution de la situation des demandes d'asile en France pour l'année 2008. Selon le rapport, le nombre de demandes d'asile a augmenté de 19,9% de 2007 à 2008, et la France enregistre une augmentation des demandes d'asile pour la première fois depuis 2004, le nombre de demandes ayant considérablement chuté de 2004 à 2007. L'Office attribue cette augmentation en partie aux mineurs accompagnants (+49,4%), aux demandes de réexamen (17,3%) et à la hausse des premières demandes également (13,7%). Le rapport dresse de plus les profils de la demande d'asile par continent géographique en fonction de la provenance des demandes.

## ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

### LOCALES...

### 5. Les femmes immigrantes dans les postes décisionnels au Québec et au Canada

La **Fédération des femmes du Québec (FFQ)** vient de mettre en ligne un rapport sur *Les femmes immigrantes dans les postes décisionnels* (<http://www.ffq.qc.ca/pub/Recherche-2009-Immigrantes-%20postes%20decisionnels.pdf>), qui dresse un portrait de la situation des femmes immigrantes quant aux secteurs qu'elles occupent au Québec et au Canada, et présente les obstacles rencontrés par ces dernières pour accéder à des postes décisionnels. Le rapport dénote une situation de vulnérabilité des femmes immigrantes et racisées encore plus importante que pour l'ensemble des femmes, qui s'explique par le croisement de multiples discriminations «liées au sexe, à l'origine ethnique, à la couleur, à la religion, à l'orientation sexuelle, aux limitations fonctionnelles, et à l'âge». Il révèle que même les secteurs les plus équitables pour les femmes ne sont pas associés à la diversité ethnoculturelle, et déplore de plus que le mouvement féministe n'ait pas encore intégré les femmes immigrantes dans la question des inégalités et du partage du pouvoir, ce qui se pose comme une barrière à la solidarité entre toutes les femmes.

La **Fédération des femmes du Québec (FFQ)** a également publié son *Rapport d'activité 2008-2009* (<http://www.ffq.qc.ca/pub/Rapport-activites%202008-2009.pdf>), qui contient entre autres la reconduction du mandat du *Comité des femmes des communautés culturelles*, comité membre de la **FFQ**, et un état de situation des projets de la **FFQ** concernant les femmes des communautés culturelles et racisées et les femmes autochtones. Le rapport inclut aussi les priorités mises de l'avant dans le cadre de ces projets pour l'année 2009-2010.

## 6. Les aptitudes linguistiques à l'arrivée déterminantes pour les immigrants

Une nouvelle étude de l'**Institut de recherche en politique publique (IRPP)** intitulée *The Economic Integration of Immigrants in Metropolitan Vancouver* (<http://www.irpp.org/fr/index.htm>) révèle que les aptitudes linguistiques des immigrants à l'arrivée jouent un rôle central dans la situation économique qui les attend. Selon le rapport, «le déterminant clé de la réussite économique réside dans les aptitudes linguistiques en anglais ou en français, quel que soit le niveau d'éducation». L'Institut recommande donc aux gouvernements d'accorder une priorité à la prestation de cours d'anglais de grande qualité. Le rapport note également que malgré leur niveau de revenu sensiblement inférieur, les nouveaux arrivants de Vancouver sont moins susceptibles de recevoir de l'aide sociale que la population en général.

## 7. Discrimination en matière de logement

Le **Centre for Equality Rights in Accommodation (CERA)**, une ONG ontarienne qui se porte à la défense des droits de la personne dans le domaine du logement, a publié les résultats de son rapport «*Sorry it's rented*». *Mesuring Discrimination in Toronto's Rental Housing Market* (<http://www.equalityrights.org/cera/docs/CERAFinalReport.pdf>), dans lequel il examine la discrimination en matière de logement par le biais d'une étude menée à Toronto. Les résultats de la recherche démontrent des pratiques discriminatoires basées sur le statut familial ou marital, sur l'ethnicité ou le lieu d'origine, et également basées sur le handicap ou le fait de recevoir de l'assistance sociale. Le rapport démontre que les barrières s'additionnent lorsque les variables se croisent, comme dans le cas d'une mère seule d'une communauté visible, situation qui augmente dramatiquement les chances d'être victime de discrimination dans la recherche de logement. Le rapport précise aussi que si les propriétaires vont fréquemment faire des commentaires discriminatoires relativement à la présence d'enfants, à l'assistance sociale ou à la santé mentale, ils sont rarement enclins à faire des commentaires directement basés sur l'ethnicité. Il est donc difficile d'identifier clairement les pratiques discriminatoires à caractère raciste sur le marché du logement. Enfin, le **CERA** recommande que le gouvernement d'Ontario travaille de pair avec la Commission ontarienne des droits de la personne afin de protéger les personnes vulnérables et d'empêcher les pratiques discriminatoires de la part des propriétaires.

## **INTERNATIONALES...**

### 8. Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris

L'**Open Society Justice Initiative**, un programme de l'**Open Society Institute**, a publié un rapport intitulé *Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris* ([http://www.soros.org/initiatives/justice/focus/equality\\_citizenship/articles\\_publications/publications/search\\_20090630/french\\_20090630.pdf](http://www.soros.org/initiatives/justice/focus/equality_citizenship/articles_publications/publications/search_20090630/french_20090630.pdf)). Selon l'organisme, «cette étude apporte pour la première fois en France des données quantitatives confirmant l'existence de pratiques discriminatoires et de profilage à caractère raciste de la part des fonctionnaires de police». Le rapport établit que les «jeunes Noirs et Arabes» sont massivement surreprésentés dans les procédures de contrôle effectuées par les policiers, et qu'aucune «justification objective et raisonnable» ne peut expliquer l'écart énorme présent entre les probabilités d'être contrôlé par la police pour les «Noirs» et les «Arabes» et celles de l'être pour les «Blancs». L'organisme propose un certain nombre de réformes visant les pratiques policières, dont entre autres des

modifications de lois et pratiques afin d'empêcher le contrôle au faciès, et l'enregistrement ainsi que l'analyse systématique des contrôles d'identité.

#### 9. Étude sur les médias et la diversité dans l'Union Européenne

La **Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances** de la **Commission européenne** vient de rendre public une étude sur les médias et la diversité dans les États membres de l'Union Européenne et dans trois pays de l'Espace Économique Européen, réalisée à la demande de la Commission par la **Fédération internationale des journalistes, Media Diversity Institute** et **Internews Europe**

([http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity\\_Publication\\_Web\\_FR.pdf](http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity_Publication_Web_FR.pdf)). L'étude, intitulée *Media 4 Diversity. Prendre le pouls de la diversité dans les médias*, vise à faciliter la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination dans les médias, en présentant les meilleures pratiques dans ce domaine et en identifiant les meilleures initiatives mises en œuvre dans ce but. Ainsi, en évaluant les résultats, les impacts et les manques de ces initiatives, l'étude propose une série de recommandations à la Commission Européenne en vue d'une stratégie future commune aux pays de l'Union Européenne.

#### 10. La situation des Autochtones aux États-Unis

L'organisme **Native American Rights Fund (NARF)** (USA) vient de rendre public son *Rapport Annuel 2008* (<http://www.narf.org/pubs/ar/NARF2008.pdf>) qui fait état de la situation des peuples autochtones aux États-Unis. Le rapport dresse un portrait sur trois plans : le statut de peuple autochtone et le droit à l'autodétermination ; la question du territoire et de la protection des ressources naturelles ; ainsi que la promotion des droits de la personne dans les domaines de la religion, la langue et la culture. Finalement, l'organisme présente les actions mises de l'avant afin de faire avancer la cause des Autochtones au niveau juridique.

#### 11. Les réfugiés comme force de travail en Grande-Bretagne

Le **Refugee Council** et la **Zimbabwe Association** (UK) ont mené une étude sur les réfugiés en Grande-Bretagne intitulée « *I hate being idle* » : *Wasted Skills and Enforced Dependence Among Zimbabwean Asylum Seekers in the UK* (<http://www.refugeecouncil.org.uk/Resources/Refugee%20Council/downloads/researchreports/I%20hate%20being%20idle.pdf>). Ce rapport analyse la situation des réfugiés venant du Zimbabwe en Grande-Bretagne, la plupart d'entre eux étant en Grande-Bretagne depuis plusieurs années. L'étude révèle qu'une majorité de ces réfugiés sont diplômés ou ont une formation spécialisée et veulent travailler, et qu'une grande partie d'entre eux désirent retourner dans leur pays d'origine lorsque celui-ci sera sûr pour eux. Les organismes concluent que ne pas laisser travailler les réfugiés entraîne une perte de compétences et d'argent, et que de plus elle contribue à détériorer la situation actuelle et future de ces personnes sur son territoire et, dans le cas de leur retour, dans leur pays d'origine. Les organismes recommandent donc au gouvernement anglais de modifier ses lois et d'ainsi permettre aux réfugiés qui sont en attente depuis plus de six mois sur leur territoire de travailler.

## 12. Visas provisoires aux États-Unis

Le **Migration Policy Institute (MPI)** (USA) vient de publier un rapport dans lequel il analyse le système des visas aux États-Unis intitulé *Aligning Temporary Immigration Visas with US Labor Market Needs: The Case for a New System of Provisional Visas* ([http://www.migrationpolicy.org/pubs/Provisional\\_visas.pdf](http://www.migrationpolicy.org/pubs/Provisional_visas.pdf)). L'organisme estime que l'*Immigration Reform and Control Act* de 1986 n'était pas adapté aux besoins du marché de l'emploi de l'économie américaine, et que cela a entraîné l'augmentation de l'immigration illégale. Le rapport recommande la création d'une nouvelle voie de visas appelés visas provisoires, qui feraient le pont entre les admissions temporaires et les admissions permanentes aux États-Unis. Selon l'organisme, les visas provisoires permettraient aux embauches basées sur les visas d'être davantage alignées sur la réalité économique d'aujourd'hui. Les détenteurs de ce type de visa seraient pris en charge par un employé et pourraient éventuellement ajuster leur statut et devenir des résidents permanents.

Cette veille a été compilée par Carole Gesseney (assistante de recherche de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté) avec la collaboration d'Ann-Marie Field (coordonnatrice de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté).

Elle est réalisée avec le soutien du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Pour des renseignements ou commentaires, communiquer avec la CRIEC:  
[criec@uqam.ca](mailto:criec@uqam.ca) ou (514) 987-3000 poste 3318