



## CAHIERS DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Vol. 1, n° 2, automne 1996





**L'AGEEFEP,  
qui soutient toujours  
les causes sociales,  
appuie l'engagement de  
ceux et celles qui œuvrent  
pour une université  
où il fait bon vivre et où  
chaque communauté a sa place.**

## S O M M A I R E

### DOSSIER :

L'encadrement des étudiants dans une société pluraliste..... 2

Pour une politique interculturelle à l'UdeM..... 2

L'encadrement des étudiants dans les universités canadiennes et québécoises : le cas de l'UdeM ..... 4

La réalité pluriethnique à l'UdeM..... 9

Le Centre d'excellence sur l'immigration à l'UdeM..... 10

Le point de vue de « l'autre » ..... 12

Les femmes d'ici sont de partout : un peu d'histoire..... 13

En quête d'une humanité prospère..... 15

L'inforoute et la diversité culturelle..... 16

Stagiaires sans frontières.....19

L'intervention en matière de harcèlement sexuel à l'UdeM..... 18

Quand la pauvreté frappe aux portes de l'Amérique..... 15

Quelques repères.....20

## Le mot de la rédaction

**A**u mois de février 1996, une poignée d'étudiants partageant les mêmes idéaux décident de publier une brochure dans le cadre de la Semaine interculturelle de l'UdeM et des Écoles HEC et Polytechnique.

Grâce à une subvention de la Direction des Services aux étudiants (initiative étudiante), le premier numéro de « VIVRE ENSEMBLE, les cahiers de la diversité culturelle » voit le jour, et l'intérêt qu'il suscite dépasse de loin nos espérances. L'équipe dirigeante reçoit de la communauté universitaire de nombreux témoignages de sympathie. Mais les marques de sollicitude s'étendent également hors des frontières de l'UdeM.

En décidant de poursuivre cette expérience exaltante et enrichissante, nous avons voulu non seulement respecter un engagement souscrit, mais surtout approfondir une réflexion amorcée : celle du rapprochement interculturel au sein du campus, celle des responsabilités de l'Université dans une société pluraliste.

Martine OTOU ONANA

#### Comité de rédaction

Martine OTOU ONANA (Droit)

Anselme TCHAMSSIK

#### Collaboration spéciale

Line CAISSE

#### Collaborateurs et collaboratrices

Solange CANTIN

Florence FOUQUET TCHAMSSIK

Andrée LABRIE

Patricia LAMARRE

Ange LANGLOIS

Gisèle PICARD

Caroline REID

#### Infographie

Jean BUREAU

#### Photographie page couverture

Bernard Lambert

#### Conception du logo

Firme graphique Mardigras

#### Impression :

Service de polycopie de l'UdeM

Cette brochure est éditée grâce à une subvention de la Direction des services aux étudiants. Les auteurs et auteures des articles publiés dans « les Cahiers de la diversité culturelle » sont responsables de leurs opinions. Toute reproduction est conditionnée par la mention de la source et du nom des auteurs et auteures.

#### Remerciements :

La publication et la diffusion des deux premiers numéros des cahiers « VIVRE ENSEMBLE, les cahiers de la diversité culturelle » ont été rendues possibles grâce au soutien des services et organismes suivants auxquels toute l'équipe tient à exprimer sa reconnaissance :

- La Direction des services aux étudiants.
- La Direction des services socio-économiques,
- Le Bureau des services aux étudiants étrangers.
- Les Services de Polycopie de l'UdeM.
- Forum – Quartier libre – la Jeune Presse du dimanche.
- L'AGEEFEP.

Le Ministère des Relations avec les citoyens et de l'immigration.

Nos remerciements s'adressent également aux personnes dont les noms suivent pour leur collaboration et leur sympathie agissante :

Lucie Asselin, Neda Baraghi, Aoua Bocar Ly, Nicole Blais, Alexandre Chouinard, Line Caisse, Solange Cantin, Michel Desrochers, André Duchênes, Lise Duffy, Caroline Eloundou, Florence Fouquet, Andrée Labrie, Liliane Lacasse, Guy Lafond, Patricia Lamarre, Bernard Lambert, Ange Langlois, Céline Laquerre, Johanne Latreille, Andrée Lemieux, Lise Londei, Robert Martin, Marie Mc Andrew, Nabil Nakhastine, Adalbert Otu-Nguini, Gisèle Picard, Caroline Reid, Harash Saïdi, Yossouf Sanders, Dafrassi Sanou, Mathieu Robert Sauvé, Laurent Spiriti, Denis Sylvain, Yen Thanh Dao, Seydou Traoré, Marie-Claude Wolfe.

#### Comment nous joindre ?

Adresse postale  
2020, Ekers  
Montréal (Québec)  
H3S 1C4  
Tél.: 341-0653

Adresse à l'Université de Montréal :  
Comité interculturel  
Pavillon J.A. De Séve  
2323, boul. Édouard-Montpetit  
Local C-351, Montréal  
Téléphone : 343-6111, poste 4850.

Dépôt légal : Quatrième trimestre 1996.  
Bibliothèque nationale du Canada.  
Bibliothèque nationale du Québec.

DOSSIER

## L'encadrement des étudiants dans une société pluraliste

### Pour une politique interculturelle à l'Université de Montréal

Ange Langlois

*L'auteur est vice-président de l'AGEEFEP et coordinateur du comité chargé de l'organisation de la semaine interculturelle de l'UdeM et des Écoles HEC et Polytechnique.*

Lorsque Montréal convia en 1967 les nations de la Terre à participer à l'Exposition universelle sur le thème MONTRÉAL TERRE DES HOMMES, nul n'aurait su présager que 30 ans plus tard, elle allait devenir une ville habitée par une communauté humaine aux origines culturelles distinctes. Non sans provoquer des perturbations majeures, cette transformation s'est effectuée, jusqu'à présent, dans la paix et l'harmonie sociale, deux conditions sine qua non du développement économique et de l'épanouissement d'une société qu'il faut sans cesse travailler à préserver. Vivre ensemble, en aucune façon, ne se fait jamais sans susciter quelques anicroches; cependant, dans le cas des gens d'ici, la bonne volonté et la générosité font de telle sorte qu'ils peuvent, aujourd'hui encore et demain, s'élever au-delà de leurs différences culturelles pour continuer ensemble à bâtir un avenir commun.

C'est dans l'intégration de toutes ses composantes sociales indistinctement, dans le

respect de la dignité humaine, qu'une société parvient à regrouper et à mettre à contribution toute l'énergie nécessaire dont elle dispose pour faire face aux innombrables défis auxquels elle se trouve constamment confrontée. Pour mettre en valeur la potentialité des ressources disponibles, il faut travailler néanmoins à établir un climat social favorable, à engendrer un cadre dynamique propice à atteindre des objectifs en commun. Cette force synergique nécessaire dans la réalisation de tout projet de société a besoin cependant d'être canalisée. L'on ne saurait la laisser évoluer uniquement au gré du hasard. C'est en mettant en place des structures favorables au maintien et au développement des rapports interculturels harmonieux qu'on y parviendra. À l'instar des grandes campagnes sociétales visant à provoquer dans l'opinion publique un changement d'attitude ou de comportement au profit de l'intérêt collectif, la réalité interculturelle doit elle aussi emprunter ces mêmes canaux si l'on désire vraiment la faire

rentrer dans les moeurs. Il faut souligner l'importance de la paix et de l'harmonie sociales dans le développement d'une société ; faire ressortir les avantages qu'elle offre à la population qui choisit d'investir dans cette démarche. Aussi, travailler à faire percevoir cette nouvelle réalité comme l'un des grands enjeux de notre époque; prendre les moyens nécessaires pour signifier l'importance d'unir nos efforts en vue de l'établissement au Québec d'une société pluri-ethnique forte et prospère; entretenir et développer des rapports culturels harmonieux sont là autant de cibles communes valables qui pourront servir d'objets à une éventuelle campagne de sensibilisation.

Des circonstances liées aux conjonctures de différentes époques sont arrivées à certains moments de notre vie à influencer la trajectoire de notre existence. Ainsi, nous nous retrouvons aujourd'hui, citoyennes et citoyens de cette même Terre québécoise, appelés à nous parler, à nous comprendre, à partager, à échanger, à mettre à contribu-

tion nos valeurs culturelles respectives au profit d'une culture québécoise commune. Nous gagnerons tous à investir ensemble dans cette direction puisqu'une société québécoise unie et solidaire sera toujours plus forte que la somme des groupes culturels qui la composent.

L'Université de Montréal, au moyen de forum d'études, de séances de travail et d'activités culturelles cherche à instaurer sur le campus un climat propice à l'intégration des étudiants de toutes origines au sein de la communauté universitaire. Nous ne pouvons que rendre hommage à toutes ces initiatives. Compte tenu cependant de la place de l'UdeM. au coeur même de la société montréalaise et de son rôle dans la formation de ceux et celles qui seront appelés à gérer demain cette société, il serait profitable, dans ces moments de grandes réflexions sur les priorités institutionnelles, d'envisager la possibilité d'établir une véritable politique en matière de rapports interculturels afin de favoriser tous les étudiants dans leur

cheminement d'études indistinctement de leurs héritages culturels. C'est pourquoi l'Association générale des étudiantes et étudiants de la Faculté de l'éducation permanente (AGEEFEP), en collaboration avec d'autres partenaires de la communauté universitaire, en tend initier la démarche en vue de l'adoption d'une telle politique à l'Université de Montréal. Lorsque l'on regarde en direction de l'avenir, on pourrait facilement se faire une idée sur la diversité culturelle des futures générations d'étudiantes et d'étudiants qui constitueront la clientèle de l'université dans trois ou quatre ans. Malgré la période de grande austérité qui affecte le financement des universités, il serait profitable à l'Université de Montréal de maintenir, voire même d'augmenter son taux d'inscription en prenant les moyens nécessaires pour offrir à ses étudiants ainsi qu'à toute la communauté universitaire un environnement adéquat, un milieu agréable où il fait bon vivre ensemble, indépendamment de ses origines culturelles.

## **«VIVRE ENSEMBLE» CHANGE DE PRÉSENTATION**

Pour sa deuxième parution, notre brochure a décidé de modifier son vêtement de manière à devenir plus chaleureuse et plus accessible.

Par ailleurs, préférant éviter toute confusion avec le bulletin « VIVRE ENSEMBLE » publié par le Centre Justice et Foi, nous adopterons dorénavant la dénomination suivante :  
**« LES CAHIERS DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE ».**

Au delà de l'apparence et du nom, nous continuerons à soutenir l'engagement de tous ceux et de toutes celles qui oeuvrent pour une société pluraliste, pacifique et égalitaire. Nous travaillons actuellement pour la promotion d'une université où il fait bon vivre et où chacun trouve sa place.

*L'équipe de rédaction*



# L'encadrement des étudiants dans les universités canadiennes et québécoises : le cas de l'Université de Montréal

Martine OTOU ONANA

*La présente contribution a été présentée dans le cadre du séminaire interdisciplinaire sur l'éducation et la construction des rapports ethniques offert au CEE-TUM en février 1996 sous la direction de Marie Mc Andrew.*

L'encadrement des étudiants constitue l'un des défis majeurs auxquels sont confrontées les institutions universitaires en cette fin du XX<sup>e</sup> siècle. La pertinence de ce sujet touche certes l'ensemble des systèmes académiques, mais le débat concerne sur tout les universités des sociétés libérales qui accueillent une clientèle multiculturelle et multiraciale [1].

Au Canada et au Québec, bien que le phénomène migratoire remonte aux expériences fondamentales, la politique d'immigration favorisait sur tout jusqu'en 1967, les immigrants originaires de l'Europe centrale et septentrionale, le flux migratoire des étudiants internationaux en direction de l'Amérique du Nord demeurant relativement limité. Or, depuis une quinzaine d'années, les services d'immigration canadiens enregistrent un nombre croissant d'immigrants et de réfugiés en provenance de l'Asie, d'Amérique latine, des Antilles et de l'Afrique [2]. Parallèlement, le Canada et le Québec apparaissent de plus en plus comme des destinations privilégiées dans le domaine de l'éducation et de la recherche [3].

À cette nouvelle réalité s'ajoute une autre: la société québécoise a modifié depuis une génération deux types de rapports considérés comme centraux dans la vie sociale : il s'agit

des rapports entre hommes et femmes et, des rapports entre l'Église et l'État. L'accueil d'immigrants, de réfugiés ou d'étudiants s'inspirant de valeurs culturelles et religieuses différentes, outre les changements démographiques et socio-politiques qui l'accompagnent, crée un potentiel considérable de conflits et de divisions. C'est pour parvenir à un consensus minimum en matière d'organisation sociale et faire face à la rupture de l'homogénéité sociale et culturelle que les autorités publiques ont adopté une série de mesures officielles et mis sur pied des codes des droits de la personne [4].

En 1971, la Chambre des Communes a proposé de nombreux objectifs visant la promotion d'une société pluraliste (diminution du niveau de préjudice et de discrimination, maintien du patrimoine culturel, multiplication de contacts et d'échanges entre les groupes).

La diversité ethnique et culturelle du Canada a également été reconnue par la loi de 1988 sur le multiculturalisme [5] dont les clauses spécifiques font état d'un certain nombre de thèmes (promotion de la liberté et de la participation de tous, reconnaissance de la contribution des communautés...etc).

Au Québec, la création en 1988 d'un ministère de l'immigra-

tion et la mise en oeuvre du Programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique en 1990 visent une pleine participation des québécois de toutes origines. Plus récemment, le changement de dénomination intervenu au niveau du Ministère chargé d'assurer la coordination des politiques gouvernementales relativement à l'immigration, témoigne de la volonté gouvernementale d'associer plus étroitement les communautés au destin de la société québécoise.

Il ressort de ce survol que les prescriptions, élaborées sur la base des conventions internationales et des chartes des droits, préconisent aux institutions publiques et privées des changements substantiels. Mais elles interpellent prioritairement les écoles et les universités au regard de leur rôle accru en matière d'éducation et de socialisation. En tant que lieu de recherche, de formation et de perfectionnement, l'Université se doit en effet :

- d'être équitablement accessible à tous;
- de favoriser l'égalité d'accès à l'emploi à tous les candidats;
- de réaménager son curriculum en fonction des besoins d'une société pluraliste [6].

Pour revenir à la question qui nous préoccupe, l'encadrement des étudiants constitue une notion dont la complexité s'observe aussi bien sur le plan de la diversité des clientèles que sur celui des cycles d'études ou des origines ethniques [7]. L'encadrement peut également revêtir plusieurs sens selon que les préoccupa-

tions des intervenants ou des universitaires eux-mêmes sont axées sur la formation strictu sensu ou sur les activités complémentaires.

En tant que mode d'accompagnement à la réussite académique, l'encadrement comporte des enjeux de taille qu'il importe de cerner, pour mieux en souligner les retombées (I). Cette analyse devra nous permettre ensuite de mettre en lumière les stratégies adoptées dans un milieu connu : l'Université de Montréal (II).

## I. ENJEUX DE L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS DANS UNE SOCIÉTÉ PLURALISTE.

Il nous semble que l'une des questions les plus pressantes auxquelles les universités contemporaines doivent répondre est celle de savoir comment promouvoir un environnement juste, équitable et dans lequel il fait bon vivre. En d'autres termes, comment rendre les universités plus accueillantes et plus attentives aux besoins des étudiants issus des milieux non traditionnels ?

Les interrogations liées à l'encadrement des étudiants et à l'adaptation institutionnelle ont évolué dans le temps. Pendant longtemps les universités se sont montrées réticentes à s'exprimer là-dessus, et encore moins à définir des codes en relations [8]. C'est qu'elles étaient jusque-là guidées uniquement par la science et par une méthodologie scientifique. Depuis quelques années, elles se retrouvent dans des situations qui leur exigent une prise de position, d'où leur nouvelle tendance à réfléchir sur le développement de nouvelles stratégies.

Les universités ne sont plus

seulement des distributeurs de savoir, des dispensateurs d'une culture de recherche, des évaluateurs de talent; elles deviennent également des lieux de socialisation, des écoles de tolérance et d'apprentissage de la démocratie. Ceci met évidemment à l'épreuve leurs processus traditionnels de prise de décision, de recrutement et d'évaluation des étudiants, de gestion du personnel et du corps professoral. En clair, il leur faut trouver des stratégies judicieuses qui sachent assurer l'équité tout en respectant l'excellence. Afin d'apporter une contribution – si modeste soit-elle – à la recherche de telles voies, il paraît utile de souligner les principaux aspects positifs d'un encadrement humain et personnalisé.

La première facette est celle qui présente l'encadrement comme une période importante pour la persévérance aux études, la prévention du décrochage et la réussite scolaire. Cet aspect est intimement lié à la gestion du changement et à l'adaptation à la vie universitaire. Il va sans dire que malgré les nombreuses attentes qu'elle suscite, l'admission à l'université équivaut aussi pour tout nouvel étudiant, à une situation de rupture. Rupture entre deux modes de fonctionnement et d'apprentissage. Mais rupture également dans le processus de développement de l'être humain par le passage de l'adolescence à l'âge adulte. Rupture enfin dans la mesure où le nouvel étudiant est coupé de son milieu de vie habituel pour tenter de se greffer à un monde nouveau, inconnu et indifférent. De dépendant qu'il a toujours été, l'étudiant doit devenir autonome socialement et financièrement. Quoique profondément soucieux de leur avenir, les nouveaux étu-

dants sont confrontés à un dilemme de taille : être coupés du passé et survivre ou maintenir le cordon invisible et se noyer. Comment survivre dans un milieu apparemment hostile? Comment converser avec des personnes qui ne parlent pas la même langue, n'ont pas les mêmes valeurs que vous ou n'affichent pas les mêmes manières ? Certains étudiants peuvent surmonter le sentiment de désorientation personnelle qui s'en suit et aller puiser les forces nécessaires pour poursuivre leur chemin et atteindre leurs objectifs. Mais nombreux sont ceux qui continuent à souffrir d'un sentiment d'impuissance et de destruction, et qui finissent par tout abandonner ou sombrer dans un état dépressif [9].

Les universités se doivent de prévenir ce changement et maintenir leur engagement moral non seulement vis-à-vis de tous les nouveaux étudiants, mais davantage encore face à ceux qui viennent de très loin, qui sont différents par leurs cultures ou leur couleur et, de ce fait, plus vulnérables. Si elles manquent à ce discernement, elles courent le risque de tomber en défaveur.

Le deuxième enjeu lié à l'encadrement des étudiants dans un contexte multiculturel a trait à la promotion de la diversité sociale et culturelle comme une caractéristique fondamentale d'une société pluraliste.

Eu égard aux changements intervenus au niveau du tissu démographique, mais aussi à cause des restrictions des ressources financières et d'une plus grande sensibilisation sociale, les défis posés aux universités se sont intensifiés au cours des dernières années. Par vagues successives,

les étudiants internationaux ou immigrants viennent chercher en terre canadienne ce qu'ils ne peuvent pas toujours trouver ailleurs : des programmes d'études performants, des avenues de recherche variées, une meilleure couverture des droits de la personne, une pleine dignité humaine. Mais le regard porté sur eux n'est pas toujours chaleureux. D'aucuns les considèrent comme des perturbateurs, ceux-là qui viennent aggraver une situation économique déjà préoccupante. D'autres estiment qu'il leur revient de faire l'effort d'adaptation nécessaire à leur intégration. Nombreux sont ceux qui pensent qu'ils devraient garder pour eux leurs spécificités culturelles et les gérer dans leur sphère privée.

De leur côté, bon nombre de nouveaux arrivants s'en ferment dans leur isolement, ne faisant aucun effort pour découvrir et bénéficier des nombreuses structures mises à leur disposition. Les risques de tensions et de conflits ne sont donc pas moins élevés dans le milieu universitaire qu'ils ne le sont dans la société en général. Ils peuvent même être plus importants, le préjudice racial, les préjugés ou l'intolérance n'étant pas l'apanage des gens ignorants.

Les institutions éducatives sont donc appelées à être, non pas seulement des hauts lieux de savoir, mais aussi, des creusets de transformation des convictions, de formation d'attitudes et de modification des comportements. Il est pour cela souhaitable que les hauts responsables des universités prennent leurs responsabilités et s'adressent à ce sujet brûlant avant qu'il ne soit trop tard. Leur compétence dans ce domaine

pourrait se traduire par une mise à jour des immenses richesses culturelles qui cohabitent sur les campus, par une rupture avec les attitudes traditionnelles et par une implantation des nouvelles stratégies qui assurent l'équité et la liberté de tous sans sacrifier l'excellence.

La dernière et non moindre considération liée à l'encadrement des étudiants a trait au marketing des universités. Étant donné l'attrait qu'elles exercent sur la clientèle internationale, on se serait logiquement attendu à ce qu'une attention particulière soit portée aux questions se rapportant au recrutement et au maintien de cette catégorie de la population étudiante. Le recrutement comprendrait non seulement l'amélioration des conditions d'admission, mais aussi la mise en place de moyens et politiques par lesquels les étudiants issus des groupes minoritaires seraient pris en charge et soutenus jusqu'à l'obtention de leurs diplômes. Il est indéniable que l'implication et la participation des étudiants étrangers ou provenant des groupes traditionnellement sous représentés, contribue à l'amélioration des méthodes de recherche et de la qualité de l'enseignement, mais aussi à un enrichissement économique et socio-culturel.

Il convient d'ailleurs de souligner que le débat sur l'encadrement des étudiants considéré par certains sous l'angle de l'adaptation des institutions éducatives canadiennes à la réalité pluriethnique, n'est pas nouveau. Il a déjà fait l'objet de réflexions ou de travaux de haut niveau dont le champ ne peut être entièrement couvert dans le cadre de la présente démarche.

En nous limitant aux plus récentes et aux plus proches contributions, nous mentionnerons tout d'abord le Colloque national de Recteurs et Présidents d'universités tenu à l'Université Queens de Kingston du 2 au 4 février 1992 et qui avait longuement débattu des moyens de promouvoir un milieu éducatif dans lequel chaque individu jouirait de la liberté d'étudier, d'enseigner et de faire de la recherche sans crainte de discrimination [10].

Nous invoquerons également le forum tenu le 21 mars 1993 à l'Université de Montréal au cours duquel les décideurs et intervenants-clés de cette institution prestigieuse avaient identifié les nombreux défis liés à cette problématique. L'un des objectifs poursuivis par le forum était de dégager des pistes de collaboration et de concertation future dans le but de mieux définir une éventuelle stratégie institutionnelle. Gilles Cloutier, alors recteur de l'UdeM, avait notamment préconisé une stratégie d'attraction et de rétention des clientèles sous-représentées. Marie Mc Andrew, animatrice du forum et, à l'époque, directrice adjointe du Centre d'Études Ethniques, avait estimé qu'en tant que lieu de production et de dissémination des connaissances, l'institution universitaire est également interpellée par la problématique pluriethnique dans ses fonctions de recherche, de rayonnement et de services à la collectivité. Traitant de l'équité en emploi dans le cadre de l'obligation contractuelle fédérale, Gisèle Picard rappelait opportunément qu'en signant en mars 1991 l'attestation d'engagement d'un programme d'accès à l'égalité, l'UdeM avait fait siens les objectifs poursuivis par le



gouvernement fédéral, à savoir, viser une main-d'oeuvre diversifiée et représentative de la population active dans la zone de recrutement de l'employeur. Quant à Danielle Juteau, elle avait affirmé d'une manière éclairée que « l'absence d'une stratégie d'en semble susciterait un sentiment d'isolement et limiterait l'efficacité des actions entreprises ».

Les préoccupations entourant le recrutement des étudiants étrangers et le marketing des universités canadiennes ont également fait la manchette lors d'une récente mission du Premier Ministre Jean Chrétien et de l'équipe du Canada en Asie [11]. Les médias ont soutenu à cette occasion que le Canada perdait du terrain au profit de pays comme l'Angleterre ou l'Australie, qui mènent une politique agressive de marketing de leurs universités.

S'il nous était demandé de présenter les arguments qui militent en faveur d'un meilleur encadrement des étudiants internationaux ou allophones, nous retiendrons par ordre d'importance :

- la contribution à l'enrichissement culturel et à l'internationalisation du Campus;
- la participation à la croissance économique et à la vie communautaire du Québec et du Canada;
- la contribution de cette clientèle aux ressources des institutions éducatives;
- le développement de partenariat avec de nombreux pays étrangers.

D'aucuns soutiennent en outre que les diplômés des universités canadiennes originaires du Tiers-monde, une fois rentrés chez eux, occupent des postes

importants de responsabilité et peuvent de ce fait devenir les meilleurs ambassadeurs et les plus grands vendeurs du Canada [12].

De nombreuses universités sont donc de plus en plus conscientes du marché que constitue la clientèle étrangère et des retombées que pourrait avoir une politique attrayante de recrutement des étudiants étrangers [13]. Celles qui privilégient cette voie vont jusqu'à préconiser une approche de marketing globale et centralisée par laquelle les universités canadiennes vendraient à l'étranger leurs expertises de formation et de recherche [14]. Quoiqu'il en soit, les balises sont jetées et il appartient aux responsables et intervenants-clés des institutions éducatives d'entreprendre des démarches de concertation et d'amorcer des réflexions portant sur ces questions sociales. Mais plus que par des méthodes passives, les universités devraient définir des stratégies institutionnelles et mettre en oeuvre des actions proactives destinées à promouvoir un milieu social et politique où chacun se sent à l'aise et où le racisme n'a pas de place.

Après la définition des enjeux, il nous a semblé utile d'illustrer notre démarche en examinant les voies de solutions retenues jusqu'ici par l'UdeM.

## II. LES STRATÉGIES D'ADAP- TATION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL.

Dans le discours d'ouverture prononcé le 31 mai 1995 à l'occasion de la collation solennelle des grades, le recteur René Simard a dressé un profil assez complet des populations étudiantes qui fréquentent l'UdeM

depuis 25 ans. Majoritairement féminines (54 %), d'origine hétérogène (16 % ont une langue maternelle autre que le français) et jeune (les 25 ans et plus représentent plus de 50 % des étudiants), les clientèles de l'UdeM composées de près de 50 000 personnes (dont 6 % proviennent des pays étrangers) constituent au tant d'exemples de changements profonds ayant marqué l'université. Les étudiants étrangers inscrits à l'UdeM pour le trimestre d'automne 1995 sont originaires de 91 pays avec une prépondérance marquée de l'Europe et de l'Afrique [15].

Sur le plan de la localisation, l'UdeM est située à un endroit stratégique, entre l'une des villes les plus huppées de la province du Québec (Outremont) et l'un des quartiers les plus connus de Montréal pour ses transitions ethniques (Côte-des-Neiges). Le Campus universitaire incluant les écoles HEC et Polytechnique s'étend ainsi sur l'un des périmètres les plus multiethniques de la ville de Montréal. Si l'on tient compte de l'activité économique qui caractérise son environnement, on peut affirmer que l'UdeM est située dans une ville urbaine et dans une agglomération composée essentiellement de communautés ethniques et raciales.

Pour ce qui est du questionnement lié à ses nouvelles responsabilités face au défi interculturel, force est de reconnaître que de nombreuses avenues ont été ouvertes. Outre l'existence d'une chaire en relation « ethnique », l'UdeM compte un Centre d'Études Ethniques (CEETUM), un Centre de langues patrimoniales, un programme inter-universitaire de recherches sur le racisme et la discrimination et deux équipes

autonomes de recherche : le groupe de recherche ethnicité et société (GRES) et le groupe de recherche sur ethnicité et adaptation au pluralisme en éducation (GREAPE). L'UdeM vient également d'être dotée de deux centres d'excellence. Le Centre d'excellence en recherche sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine devra regrouper 56 chercheurs et chercheuses provenant de l'UdeM, de l'Université Mc Gill et de l'Institut national de la recherche scientifique. Quant au Centre d'excellence en santé des femmes, il fait une large place à la santé des femmes immigrantes.

Il convient également de souligner que de nombreuses unités administratives assurent à la clientèle étudiante une gamme de services variés allant des prestations de santé, d'orientation et de consultation psychologique aux activités culturelles et sportives, à la bibliothèque, à l'Informatique et la pastorale. En ce qui concerne ses relations avec les groupes minoritaires qui desservent le campus, l'UdeM, en collaboration avec les associations étudiantes, organise depuis 1992 une semaine interculturelle qui vient compléter la série d'activités déjà initiées par le bureau des Services aux étudiants étrangers, la faculté de l'éducation permanente et l'École de service social.

La semaine interculturelle de l'UdeM s'inscrit dans le cadre de la semaine interculturelle nationale impulsée par le défunt Ministère des Communautés Culturelles et de l'Immigration en 1990 [16]. L'organisation d'une semaine interculturelle au niveau de l'UdeM et de ses écoles affiliées visait à sensibiliser les membres de la Communauté universitaire et à promouvoir un rapprochement entre les différents groupes.

Si cet événement a connu au cours des deux premières années un incontestable succès, une observation attentive des faits démontre qu'elle présente depuis deux ans quelques signes d'essoufflement.

La rencontre d'évaluation tenue le 3 mars 1996, à l'issue de la cinquième édition, a en effet permis au comité organisateur de souligner les efforts méritoires accomplis par les services administratifs et les associations étudiantes pour contribuer à l'éclosion d'une vie culturelle harmonieuse et riche. Mais ce bilan a également révélé les limites de la semaine interculturelle sous sa formule traditionnelle. S'interrogeant sur les raisons de cette dé-mobilisation progressive, les intervenants ont relevé trois faiblesses essentielles :

- la promotion d'activités « folkloriques » qui laissent peu de place à la réflexion et à une approche éducative sur les moyens de changer les attitudes;
- l'espace disproportionnée laissé aux groupes ethno-culturels, au détriment des étudiants québécois de souche ancienne;
- le caractère isolé et intermittent des activités de la semaine interculturelle.

Bien que les représentants de l'université aient fait savoir qu'ils ne pourront garantir à l'avenir un budget et le personnel d'encadrement indispensables à la réussite de cette activité, la plupart des participants ont émis le vœu qu'elle soit maintenue. Les représentants des étudiants ont en outre proposé une plus grande responsabilisation des associations et la mise sur pied d'un comité interculturel dont le mandat serait :

- a) d'initier, coordonner et assurer la réalisation des actions en vue de promouvoir les rela-

- tions interculturelles à l'UdeM;
- b) de faire des recommandations spécifiques au recteur pour améliorer les relations interculturelles;
- c) d'élaborer un projet de politique institutionnelle en matière d'orientation interculturelle.

Le regard attentif et objectif jeté sur l'UdeM telle qu'elle fonctionne actuellement nous amène à conclure qu'elle a certes consenti des efforts remarquables dans le domaine de la réflexion et des théories, mais qu'il persiste un certain déphasage entre les idéaux prônés et les pratiques. Or, nous restons persuadée que sa tradition d'excellence serait rehaussée si elle faisait preuve d'un leadership soutenu et public dans ce secteur comme elle l'a fait dans d'autres. Nous pensons qu'il est urgent qu'elle adopte une politique en matière d'orientation interculturelle et mette sur pied une structure de réflexion, d'animation et de sensibilisation, qui proposerait à la Haute Direction des actions concrètes relatives à l'encadrement et à l'intégration des groupes traditionnellement sous-représentés.

Sur la soixantaine d'universités que compte le Canada, une vingtaine d'entre elles seulement ont adopté de telles stratégies institutionnelles. Loin de nuire à leur réputation, elles ont, bien au contraire, contribué à l'asseoir sur le plan national et international. Elles favoriseront à l'avenir l'émergence de nouvelles formes de solidarité.

#### RÉFÉRENCES ET NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

- [1] Rapport du « Colloque des recteurs et présidents d'universités ». Février 1992. P.1
- [2] Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration. P.5.
- [3] Jacques Cossette « Profil statistique des étudiants étrangers ». DIRE. Hiver 1996

[4] Exemple : « La Charte canadienne des droits et libertés de la personne ». S.C., 1976-77.

[5] Voir la « Loi canadienne sur le multiculturalisme ». R.S.C., 1985, c.18.7

[6] Voir « Actes du Forum des décideurs et des intervenants-clés de la communauté universitaire », (Montréal : Centre d'Études Ethniques, 1993).

[7] Voir « L'encadrement des étudiants : un défi complexe pour les universités », 64<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS (Mai 1996).

[8] Howard Clark - Rapport précité. P 11

[9] Marie André Linteau « L'adaptation à la vie universitaire », Vies à vie., Vol.9 n° 1, Septembre 1996.

[10] Voir Rapport précité publié par Queens University Kingston, Ontario Canada K7L 3N6, Septembre 1993.

[11] Howard Fluxgold « Selling Canadian education overseas ». Affaires Universitaires., Avril 1996., p. 6.

[12] Georges Ivany - Président de l'Université de Saskatchewan.

[13] Voir « Affaires Universitaires », Avril 1996, P. 1

[14] Pauline O'Neill, Directrice des programmes internationaux à l'Université de Waterloo.

[15] Source : Statistiques publiées par le bureau des Services aux étudiants étrangers dans le bulletin « International » d'automne 1995.

[16] L'ancien MCCI est actuellement dénommé le Ministère des Relations avec les citoyens et l'immigration.

---

1 Rapport sur le Colloque national pour les recteurs et présidents d'université sur les stratégies des institutions face aux relations raciales et ethniques dans les universités canadiennes, Université Queen's de Kingston, Septembre 1993.

2 L'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique à l'UdeM. Éditée par Marie Mc Andrew et Fabienne Desrochers, CEETUM, Mars 1993.

3 Bulletin « Affaires Universitaires » (Association des Universités et Collèges du Canada), Avril 1996.

4 « L'encadrement des étudiants, un défi complexe pour les universités », Colloque 432 du 64<sup>e</sup> congrès de l'ACFAS, Université Mc Gill, Mai 1996.

5 Berry J.W. et Laponce J. (Eds) (1993) S, Ethnicity and culture in Canada, The research landscape", Toronto, University of Toronto Press.

## La réalité pluriethnique à l'Université de Montréal

Caroline Reid

*L'auteure est conseillère à la direction des Services socio-économiques, responsable du bureau des services aux étudiants étrangers de l'Université de Montréal*

---

L'Université de Montréal est heureuse d'accueillir chaque année près de 1 600 étudiants étrangers provenant d'une centaine de pays. Le nombre atteint 2 500 en incluant les étudiants fréquentant l'École des H.E.C. et celle de la Polytechnique. Puis le nombre double, en y ajoutant les étudiants détenteurs de la résidence permanente, statut qui précède l'obtention de la citoyenneté canadienne. Quant aux citoyens canadiens issus de minorités ethniques, nous ne sommes pas en mesure d'en répertorier le nombre exact à notre institution bien que nous les pressentons nombreux. Ainsi, nous pouvons déduire sans craindre de nous tromper exagérément qu'au moins 15 % de notre population étudiante est membre de communautés culturelles distinctes de la majorité et que ce pourcentage a tendance à augmenter légèrement avec les années.

L'enrichissement qui émane pour l'en semble de la collectivité universitaire de la présence sur notre Campus et dans nos salles de cours d'étudiants de tous les continents, de diverses cultures et de langues différentes n'est plus à démontrer. Leur présence génère non seulement un enrichissement culturel et social de notre milieu mais contribue de façon substantielle à la qualité et au dynamisme de nos programmes d'études et de la recherche.


Toutefois les difficultés auxquelles ces étudiants sont confrontés sont multiples et ce, à toutes les étapes de leur circuit à notre institution. Dès leur arrivée ces étudiants, issus de systèmes d'éducation différents, habitués à des méthodes d'enseignement différentes, répondant à des codes culturels différents doivent performer sur le plan académique tout en s'adaptant de façon accélérée à un nouveau milieu. Ils doivent se familiariser à nos méthodes d'enseignement, de recherche, de travail et d'évaluation, maîtriser la langue de communication et souvent la langue de documentation. Ils doivent s'installer à Montréal, s'adapter à la société québécoise, s'intégrer à la communauté universitaire et apprivoiser l'hiver. Nous admirons leur détermination.

À la rentrée de septembre, le Bureau des services aux étudiants étrangers a accueilli 381 nouveaux arrivants, soit une augmentation de près de 25 % sur l'an dernier. Le nombre total de nouvelles inscriptions d'étudiants étrangers n'ayant pas augmenté de façon notable, c'est dire que nos services sont mieux connus et



plus utilisés. Nous en sommes heureux !

En cette semaine inter-culturelle nationale et à l'heure de l'internationalisation du savoir et de l'accroissement de la mobilité à l'échelle planétaire, le moment est propice pour souligner l'apport des étudiants provenant de l'étranger pour toute notre collectivité. Il est acquis qu'ils contribuent au dynamisme intellectuel de notre institution mais aussi essentiel, ils posent tant pour notre milieu universitaire que pour la société toute entière les jalons d'une plus grande tolérance, d'une meilleure reconnaissance de la diversité et d'une plus grande ouverture sur le monde. De plus, nous croyons fermement que leur présence réussit également à stimuler chez nos étudiants québécois, la recherche d'une formation internationale qui est un atout important aujourd'hui et sans doute essentiel de demain.



**L'INDUSTRIELLE ALLIANCE**  
COMPAGNIE D'ASSURANCE INC (A 717)

**Anselme Tchamssik, M.A.**

<b>Assurance</b>	<b>Retraite</b>
• Vie individuelle	• Rentes individuelles
• Vie collective	• Rentes collectives
• Hypothécaire	• Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)
• Invalidité	• Fonds enregistré de revenus de retraite (FERR)
• Accident	
• Prêt hypothécaire	
• RAPT	
• Placement	

2, place du Commerce, bureau 200  
Brossard (Québec) J4W 2T8  
Tél.: (514) 672-6410 • 1 800 267-6410

## Un Centre d'excellence sur l'Immigration à l'Université de Montréal

*L'Université de Montréal abrite depuis mars 1996, un des quatre centres d'excellence en immigration, initiés dans le cadre du projet Métropolis, que compte désormais le Canada, les trois autres étant basés à Toronto, à Edmonton et à Vancouver. Patricia Lamarre, coordonnatrice dudit Centre a bien voulu répondre à nos questions.*

### Qu'est ce que le projet Métropolis?

Le projet Métropolis est un projet coopératif de recherche à vocation internationale qui vise à stimuler la recherche multidisciplinaire concernant les effets de l'immigration internationale sur les centres urbains et dont les objectifs sont les suivants:

- Mettre à la disposition des décideurs et chefs de file une information crédible et solide;
- Recenser les meilleures pratiques internationales dans la recherche des solutions aux nombreux défis auxquels sont confrontés les pays dont les grands centres urbains comptent de nombreux immigrants.

Les responsables du projet se proposent à cette fin d'encourager les principaux établissements à entreprendre des recherches systématiques.

### S'il vous était donné de faire une présentation du Centre d'excellence sur l'immigration, que diriez-vous?

Le Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine a été mis sur pied grâce aux efforts réu-

nis de trois importants établissements de recherche au Québec. Il s'agit de l'Université de Montréal, de l'Université de Mc Gill et de l'Institut National de la recherche scientifique-urbanisation. Une équipe de 56 chercheurs provenant des trois établissements sera chargée d'étudier l'expérience des immigrants dans les grandes villes, en collaboration avec des partenaires publics, municipaux et communautaires du Québec. Les chercheurs tenteront de cerner les facteurs qui contribuent ou peuvent contribuer ou au contraire nuire à une intégration réussie des immigrants à leurs sociétés d'accueil.

### Quel est le programme de Recherche du Centre?

Le programme de recherche du centre couvre six grands champs d'études dans le domaine de l'immigration et de l'intégration:

- les impacts démo-économiques de l'immigration et l'intégration au marché du travail;
- la vie de quartier, les trajectoires résidentielles et la gestion des équipements collectifs;
- l'éducation et la formation;



- la santé et les services sociaux, la sécurité publique et la justice;
- l'intégration linguistique et sociale;
- la citoyenneté, la culture et le climat social.

## Quels sont les critères de recrutement des chercheurs?

Le Centre d'excellence constitue un réseau de 56 chercheurs provenant essentiellement du Centre d'Études Ethniques de l'Université de Montréal (CEETUM), notamment de ses deux principales équipes de recherche (le groupe de recherche ethnicité et société et le groupe de recherche sur l'ethnicité et l'adaptation au pluralisme en éducation), du groupe d'étude Ville et développement et du groupe de recherche sur l'immigration de Mc Gill, mais aussi d'autres institutions universitaires ou publiques québécoises et canadiennes.

## Quels sont les Organismes pouvant participer aux activités du Centre d'excellence?

Divers organismes publics, privés et communautaires participeront à l'élaboration et à l'exécution du programme de recherche et aux activités de communication du Centre dont les organismes suivants:

Sur le plan local et métropolitain : la ville de Montréal, l'Office municipal de l'habitation de

Montréal, le Conseil scolaire de l'île de Montréal, les Centres-Jeunesse de Montréal et de la Montérégie, le Centre local des services communautaires Côte-des-Neiges, l'Hôpital général juif et le service de police de la communauté urbaine de Montréal.

Sur le plan provincial : le Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration, le Ministère des relations internationales, le Ministère de l'Éducation du Québec, la Commission des droits de la personne du Québec et la société d'habitation du Québec.

Pour ce qui est des organismes communautaires et non gouvernementaux favorisant le soutien à l'intégration et aux relations interculturelles : l'association pour l'éducation interculturelle au Québec, le Centre de recherche-action sur les relations raciales, le Collectif des femmes immigrantes, la Table de concertation sur les réfugiés de Montréal, le Projet Génésis, le Centre d'études arabes pour le développement, les services à la famille chinoise du Grand Montréal, la Communauté Hellenique, le Congrès juif canadien, le Congrès italo-canadien et les services canadiens d'assistance aux immigrants juifs.

## Qui assure actuellement la direction du Centre?

Le comité de coordination formé de représentants des trois universités précitées a nommé Marie Mc Andrew directrice du Centre pour un mandat de trois ans.

## Événements à venir

Le bureau universitaire offre un atelier sur la recherche d'emploi adapté spécifiquement aux étudiants étrangers le jeudi 28 novembre 1996 de 9h30 à 11h00 au bureau universitaire de l'emploi. Pavillon J.A. De Sève 2332 Édouard-Montpetit local B. 340. Information 343-6935.

Le bureau des services aux étudiants étrangers convie tous ceux et celles qui désirent avoir plus d'informations sur la société québécoise à une rencontre midi les mardi 12 et jeudi 14 novembre 1996 de 12h00 à 13h30 au Pavillon J.A. De Sève 2332 Édouard-Montpetit 4<sup>e</sup> étage local C. 4517.

En collaboration avec le service de Pastorale, le Centre Afrika organise le samedi 23 novembre 1996 à 12h00 à la Maison blanche un brunch-panel dans le cadre de la semaine de solidarité. Le thème de réflexion porte sur l'éducation des enfants. Contribution 5\$. Information 343-6111 poste 1852.

Le Comité social centre-sud INC organise le vendredi 15 novembre 1996 à 16h00 une soirée interculturelle au 1710 rue Beaudry. Entrée 2,50\$. Information 596-7092.

En collaboration avec le bureau des services aux étudiants étrangers et le service des activités culturelles, le comité interculturel mis sur pied par les associations étudiantes en mars 1996 organise une soirée interculturelle le vendredi 15 novembre 1996 à partir de 20h00 au salon des étudiants du nouveau Pavillon HEC, 3000, chemin de la Côte-Sainte-Catherine. Prix d'entrée 7\$. Billets en vente au service des activités culturelles de l'Université de Montréal et auprès des associations étudiantes.

## Le point de vue de l'«autre»

Madame Hoang Tam Hanh

*L'auteure est démographe et candidate au doctorat à l'UdeM*

**A**u Québec comme dans d'autres pays d'immigration, la problématique de l'intégration des immigrants soulève généralement des débats passionnés qui, loin d'aboutir à des solutions conduisent souvent à une impasse. Qu'en est-il exactement ?

Si les Gouvernements du Canada et du Québec voulaient véritablement améliorer « l'harmonie de vie » entre les québécois de toutes origines, ils commenceraient par fournir des données exactes sur les motivations et les objectifs des politiques d'immigration. Ils devraient ensuite reconnaître publiquement que l'immigration d'hier était une immigration de peuplement et que celle d'aujourd'hui est une immigration d'échanges. Autrefois, la plupart des immigrants étaient illettrés. De nos jours les immigrants sont majoritairement plus scolarisés. Un immigrant sur cinq est un investisseur et une bonne partie est formée de travailleurs spécialisés qui offrent au pays d'accueil beau coup plus qu'ils n'en reçoivent. Les apports de l'immigration méritent donc d'être soulignés sous plusieurs angles.

Du point de vue démographique, l'indice synthétique de fécondité québécois (nombre d'enfants par femme) est en chute libre depuis le début du dernier quart de siècle (3,6 en 1960; 1,3 en 1987; 1,6 en 1994)<sup>1</sup>. Les immigrants viennent remplir le taux de renouvellement de la

population et équilibrer le développement du Québec en termes de production, de consommation, de taxation, de spécialisation...et de fonds de pension.

Du point de vue économique, les immigrants investisseurs rapportent chaque année entre un et deux milliards de dollars et créent 20 000 à 30 000 emplois. Pour être classé dans la catégorie des entrepreneurs, il faut en effet disposer de 250 000 dollars au moins et offrir un emploi à trois résidents du Québec autres que les membres de la famille immédiate. Aujourd'hui d'importantes sommes d'argent proviennent d'immigrants; demain, d'immenses ressources humaines seront issues d'immigrants, de réfugiés et de leurs descendants. De nouveaux arrivants élevés et éduqués par des contribuables d'autres pays ont choisi le Québec comme terre d'accueil dans le but d'améliorer leurs conditions de vie ou de rechercher la paix. Tout en poursuivant leur rêve, ils contribuent au développement de l'expertise et des ressources du Québec. Jusqu'ici, il n'est venu à l'idée de personne de calculer le coût des fuites de cerveau et des capitaux des pays pauvres ou en guerre au profit des pays riches et Industrialisés.

Du point de vue linguistique, contrairement aux allégations des ténors défenseurs de la langue de Molière, de nombreuses études démontrent

qu'au Québec, la majorité des immigrants et des réfugiés se nourrissent de la langue et de la culture française<sup>2</sup>. Le recensement de 1991 indique que 59 % des immigrants reçus entre 1961 et 1971 et 25 % du contingent arrivé entre 1981 et 1991 ont quitté le Québec. La plupart de ceux qui restent ont choisi de s'y établir et sont devenus non seulement francophones, mais francophiles. Pour s'adapter au marché du travail, ils sont trilingues, voire multilingues. On ne leur rend donc pas justice en clamant leur incapacité à s'adapter ou leur refus d'apprendre le français! Il serait peut-être préférable d'aller vérifier dans les classes d'accueil, les COFI ou les organismes communautaires qui offrent aux immigrants des cours de français avant de juger leur comportement linguistique. Au delà de la langue, le profil démographique du Québec devrait faire réfléchir plus d'un « pur et dur ». Il faudrait prendre connaissance des trois indices synthétiques que sont les taux de divorce, d'interruption de grossesse et de fécondité pour réaliser que l'avenir du Québec dépendra plus de cette réalité que d'un faux débat sur la langue.

Enfin, il est de pratique courante pour les journalistes et autres communicateurs en mal de sensation ou de notoriété de manipuler des chiffres et de véhiculer des informations subjectives sur la base de perceptions ou de préjugés. Mais quel est le point de vue de « l'autre ». Au milieu des québécois anglais et québécois français évoluent des milliers d'allophones d'immigration récente que les peuples

fondateurs veulent simplement assimiler, sans jamais prendre le temps de les écouter. Lorsqu'il s'agit de bonnes nouvelles, on ne les mentionne pas. Pour les mauvaises nouvelles, ils sont placés au banc des accusés. Est-ce à dire qu'il existerait plus de « mauvaises minorités » que leurs pairs en majorité ? Il est déplorable que les médias, les agents de communication et autres personnes n'exploitent pas la panoplie d'études et de recherches relatives à l'impact de l'immigration et pourtant disponibles dans de nombreux centres et bibliothèques du Québec, car bien des malentendus seraient dissipés.

À l'aube du prochain millénaire et en cette période de réflexion sur l'avenir du Québec, il est temps que les hommes et femmes influents modifient leur comportement et adoptent de nouvelles stratégies qui tiendraient compte du point de vue de « l'autre ».

#### RÉFÉRENCES

1 « Situation démographique du Québec 1995 », Les publications du Québec., Édition 1995., Bureau de la statistique du Québec ;

2 « Statistique Canada », recensement de 1961 et 1991.

### Groupe conseil ASPÉC

Cabinet d'assurance pour  
étrangers au Canada

1410, rue Guy, bureau 14

Montréal (Québec)  
H3H 2C7

Tél.: (514) 934-1216

1 800-720-1216

Fax : (514) 934-3944

## Les femmes d'ici sont de partout : un peu d'histoire

*Transmises par Andrée Labrie, coordonnatrice du Comité Permanent sur le statut de la femme à l'UdeM, ces données sont extraites du texte : « Les femmes immigrées du Québec: quelques éléments d'un portrait socio-économique, » élaboré par le Conseil du statut de la femme, en mars 1993.*

Note : Les chiffres font référence au Profil de la population immigrée recensée au Québec en 1986.

### Profil et origine de la diversité du Québec.

En 1986, la population immigrée comprenait autant de femmes que d'hommes. Les femmes nées à l'extérieur du Québec dépassaient légèrement le quart de million. Elles représentaient 4,0 % de l'ensemble de la population québécoise.

Parmi les femmes immigrées, le tiers (33,25) avaient moins de 35 ans, la moitié (50,3 %) avaient entre 35 et 64 ans et 16,5 % étaient âgées de 65 ans et plus. Cette même structure par âge, caractérisée par une concentration dans les groupes de 35 à 64 ans, est observable aussi chez les hommes immigrés puisque 54,0 % de ces derniers se retrouvent à l'intérieur de ces classes d'âge. Par contre, les femmes immigrées composent 56,8 % de la population immigrée de 65 ans et plus.

Les Européennes constituent la majorité des contingents installés au Québec (55,7 %). Toutefois, depuis 1961, la société québécoise reçoit de plus en plus de personnes originaires d'Asie, d'Afrique, d'Amérique latine et des Antilles. La période de 1971 à 1980 a été caractérisée par une forte immigration en provenance de ces continents. Ainsi, 54,5 % de la population féminine d'origine antillaise et 53,3 % de celle provenant de l'Asie du Sud-Est sont arrivées au cours de cette

période. C'est durant la période de 1961 à 1970 qu'a eu lieu l'entrée au Québec de femmes originaires de l'Afrique du Nord. Elle a précédé celle des femmes originaires d'autres pays africains.

Lorsqu'elles sont comparées aux hommes immigrés, les femmes immigrées étaient sous représentées parmi l'ensemble de la population née en Afrique (44,9 %), en Asie (47,4 %) et en Europe (49,3 %). Elles étaient par contre surreprésentées parmi les personnes nées aux Antilles (56,6 %), aux États-Unis (56,5 %) et en Amérique latine (51,3 %).

En 1986, 62,8 % des femmes immigrées étaient mariées, 17,0 % étaient célibataires, 2,8 % séparées, 4,5 % divorcées et 12,6 % veuves. Les femmes étaient surreprésentées parmi ces trois derniers groupes, alors qu'elles étaient sous-représentées parmi les deux premiers.

### Connaissance du français et niveau de scolarité

Sur l'ensemble de la population immigrée, 38,6 % des femmes connaissaient le français et l'anglais, 27 % l'anglais, 26,1 % le français et 8,3 % déclaraient n'avoir aucune connaissance du français ni de l'anglais.

Les femmes immigrées avaient fait des études universitaires dans une proportion plus élevée que les

femmes nées au Canada (19,9 % contre 13,3 %). Les femmes immigrées se répartissent presque également entre celles qui avaient fait des études secondaires (37,7 %) et celles qui avaient fait des études de niveau collégial ou universitaire (37,9 %). Elles rejoignent par là les tendances observées chez les femmes nées au Canada (37,9 % contre 37,3 %); par contre, celles-ci sont plus nombreuses à avoir fréquenté l'école secondaire. Toutefois, les femmes immigrées présentaient également des proportions d'analphabétisation plus de six fois plus élevées que les femmes nées ici.

### **Contribution à la vie économique**

La moitié des femmes immigrées âgées de 15 ans et plus faisaient partie de la population active et 15,4 % étaient en chômage en 1986, à l'exception des femmes immigrées avant 1961, la participation des femmes immigrées au marché du travail, s'élève à mesure que leur durée de résidence s'allonge. C'est ainsi qu'elle est passée de 51,1 % pour les femmes ayant immigré entre 1981 et 1986, à 54,9 % pour celles qui se sont installées entre 1976 et 1980 et à 60,1 % pour celles ayant immigré entre 1971 et 1975.

Les professions où l'on retrouvait le plus grand nombre de femmes immigrées actives en emploi et âgées de 15 ans et plus regroupaient les employées de bureau (23,5 %); 20 % étaient dans les emplois de fabrication, de montage et de réparation et loin derrière (12,7 %) travaillaient dans les services. Dans quatre autres professions, la présence des femmes immigrées dépassait à peine 5,0 %, soit 8,4 % pour la médecine et la santé, 8,1 % pour les emplois de direction et d'ad-

ministration, 7,5 % pour les emplois dans la vente et 6,5 % pour les professions reliées à l'enseignement. Dans 13 autres professions retenues, la main d'œuvre féminine est presque inexistante.

Parmi les 20 catégories professionnelles occupées par la population immigrée, quatre comptaient une proportion équilibrée de travailleurs et de travailleuses. Il s'agissait des professions reliées aux sciences sociales (53,1 %), celles de la fabrication, du montage et de la réparation (49,3 %), l'enseignement et les professions associées à l'enseignement (46,3 %) et enfin, les emplois de manutentionnaires (41,4 %). Deux professions comportaient une surreprésentation féminine, les employées de bureau (71,6 %) et les travailleuses du domaine de la santé (65,4 %). Quatorze professions montraient une sous-représentation marquée de la main-d'œuvre féminine. Parmi les taux les plus bas, notons la quasi-absence des femmes parmi les personnel d'exploitation des transports (2,9 %), et celui de l'usinage (4,4 %).

Les femmes immigrées actives en emploi qui connaissaient à la fois le français et l'anglais faisaient partie du personnel de direction et professionnel ainsi que des cols blancs (77,3 %) alors que 22,2 % étaient des cols bleus.

Fait à noter, celles qui ne possédaient que le français étaient plus nombreuses à occuper un emploi de col bleu, alors que celles qui ne connaissaient que l'anglais étaient plus nombreuses dans les emplois de professionnelle ou de col blanc.

Pour ce qui est du revenu, le salaire moyen des femmes immigrées était de 13 611 \$ en 1986. Ils

représentaient 57,6 % du salaire moyen gagné par les hommes immigrés. Le salaire moyen de la population féminine immigrée dépassait de quelques centaines de dollars celui estimé pour les femmes nées au Canada, qui était de 13 408 \$.

Toutes proportions gardées, les femmes nées en Afrique du Nord étaient les plus nombreuses à recevoir un revenu provenant d'un emploi; elles enregistraient un taux de 58,8 %. Par contre, le taux le plus bas se trouvait chez les Québécoises nées en Europe orientale, où seulement 34,5 % des femmes de ce groupe avaient un revenu d'emploi. C'était chez les femmes nées en Asie du Sud-Est que l'on retrouvait la plus forte concentration de personnes n'ayant aucun revenu, soit 28,1 %. Parmi les autres immigrées n'ayant aucun revenu, on trouvait celles des autres pays d'Asie (27,5 %), d'Amérique latine (26,8 %) et des pays de l'Afrique autre que du Nord (26,6 %).

Parmi la population masculine immigrée, on trouvait, quoiqu'en des proportions différentes, presque les mêmes tendances que celles observées dans la population féminine immigrée.



## En quête d'une humanité prospère

Association des études BAHAI'ES de Université de Montréal

**D**ans le cadre de la semaine interculturelle de l'UdeM et des écoles affiliées HEC et Polytechnique tenue en février 1996, l'association des études baha'ies de l'UdeM avait assuré une large diffusion de la Déclaration de la communauté internationale baha'ie intitulée « VERS UNE HUMANITÉ PROSPÈRE ».

Ce texte édifiant porte sur le concept de la prospérité mondiale et traite de l'évolution sociale et économique en énumérant les outils indispensables à l'avènement d'une humanité prospère. La fin du vingtième siècle est en effet marquée par une nette accélération des efforts des gouvernements et des peuples afin d'aboutir à une compréhension commune des problèmes qui affectent le devenir de l'humanité. Cette prise de conscience collective s'est manifestée par de nombreux rapprochements entre nations et notamment :

- la Conférence sur l'environnement et le développement (Rio de Janeiro 1992);

- la Conférence mondiale sur les droits humains (Vienne 1993);
- la Conférence internationale sur la population et le développement (Caire 1994) ;
- le Sommet mondial pour le développement social (Copenhague 1995) ;
- la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Pékin 1995).

Le survol des six chapitres de la Déclaration fait ressortir les principes suivants :

- 1- « Les relations individu-société étant réciproques, la transformation désormais nécessaire doit apparaître en même temps dans les consciences et dans la structure des institutions sociales. »
- 2- « Ce n'est que dans un cadre consultatif, rendu possible par la conscience de l'unité organique de l'humanité, que toutes les facettes de la question des droits humains peuvent trouver une expression légitime et créative. »
- 3- « Dans cette atmosphère de

franchise et de courtoisie, les idées n'appartiennent pas à l'individu qui les a émises pendant la discussion, mais à l'en semble du groupe qui est libre de les accepter, de les rejeter ou encore de les modifier pour servir au mieux le but poursuivi. »

4- « Une stratégie de développement, tout en reconnaissant la grande différence d'aptitude entre individus, doit se fixer comme but majeur de donner à tous les habitants de la Terre, le moyen d'accéder sur une base égale à cette science et à cette technologie qui leur appartiennent de droit. »

5- « Tout observateur impartial reconnaîtra que le principe de l'égalité des sexes est au fondement même de toute réflexion réaliste sur le futur bien-être du monde et des peuples qui l'habitent. »

6- « Pour choisir ceux qui devront prendre les décisions collectives en son nom, la société n'a pas besoin, et elle n'en tire aucun avantage, de cette arène politique où se bousculent mises en candidatures, listes de candidats, campagnes électorales et sollicitations de votes. »

## Quand la pauvreté frappe aux portes de l'Amérique du Nord

Anselme Tchamssik

**L**a journée du 17 octobre a été retenue par la plus grande structure de solidarité mondiale (ONU) « Journée mondiale pour l'élimination de la pauvreté ». Cette marque d'attention est signifi-

catrice et démontre l'intérêt et l'urgence qu'il y'a à trouver des solutions à cette nouvelle réalité de notre temps.

Si le mot pauvreté est un con-

cept complexe et assez malaisé à aborder dans sa globalité, tout le monde était à peu près d'accord sur certains de ses aspects et sur sa localisation...du moins jusqu'à une époque relativement récente. La pauvreté se confondait ainsi avec le Tiers-monde, c'est-à-dire un ensemble de pays devant développer leurs forces productives dans des conditions extrême-

ment difficiles<sup>1</sup>. Mais le mot pauvreté s'accordait également avec sous-développement. Les mass média ont en effet lancé depuis 1945 une série d'images, d'idées et de clichés incarnant les situations de sous-développement : paysages arides et ravagés par la sécheresse, érosion du sol, enfants nus aux ventres ballonnés, femmes à moitié dévêtues...etc. Les pays pauvres étaient donc ceux du Tiers-monde c'est-à-dire l'Afrique, l'Asie et l'Amérique latine.

Aujourd'hui, un changement fondamental est en train de s'opérer et, paradoxe cruel, les pays les plus riches du monde comptent de plus en plus de pau-

vres. L'illustration en est faite en plein coeur de Montréal où des quartiers riches et homogènes côtoient des zones hétérogènes, défavorisées ou encore multiethniques. Les habitants des quartiers Outremont ou Westmount sont loin d'imaginer qu'à quelques pas d'eux, certaines maisons abritent deux ou trois familles dans lesquelles les enfants ne mangent pas toujours à leur faim. Parmi les personnes les plus touchées par la pauvreté, on cite : les personnes seules, les femmes, les nouveaux immigrants, les jeunes sans diplômes et...les étudiants. Selon Jean Porret, directeur de la pastorale à l'UdeM, le nombre d'étudiants nécessiteux et demandeurs

d'aide s'accroît chaque jour<sup>2</sup>. Le responsable du bureau de l'aide financière de l'UdeM indique de son côté que le revenu moyen d'un étudiant célibataire, sans enfants et ne disposant pas d'autres revenus est de 8 000 \$ pour trois trimestres. Certes, les solutions au phénomène de pauvreté restent difficiles à cerner, mais une des nombreuses pistes résiderait dans la promotion et le développement de réseaux de solidarité et d'entraide.

1. Connaissance du Tiers-monde – cahiers Jissieu, Automne 1997.
2. Cité par André Duchesne, Forum Vol. 31 numéro 8 du 21 octobre 1996.

---

## L'inforoute et la diversité culturelle

Gisèle Picard

*L'auteure est responsable du programme d'accès à l'égalité à l'Université de Montréal.*

**P**our la sixième semaine interculturelle de l'UdeM, Je vous propose un petit tour du côté de l'inforoute. Pas très original, me direz-vous. Tout le monde loge à cette enseigne par les temps qui courent. Mais en connaissez-vous beaucoup qui vous proposent des sites sur les questions d'ethnicité, d'identité, de minorité? Si je me fie à ce que je lis ou à ce que j'entends à la radio, je serais tentée de dire aucun.

J'ai donc visité pour vous quelques sites en utilisant un instrument de recherche en ligne. J'ai essayé plusieurs de ces instruments mais je dois dire que celui qui m'a fourni le plus de réponses c'est l'Alta

Vista. Je vous donne cette information au cas où vous vous décideriez à consulter les pages que j'ai sélectionnées ou d'aller plus loin dans la recherche d'informations sur le sujet.

Tout d'abord, je dois dire que plusieurs sites sont essentiellement des vitrines promotionnelles. C'est vrai pour le sujet que j'ai choisi mais aussi pour à peu près tous les sujets. Donc des entreprises, des organisations ou des centres qui nous informent sur leurs activités, leur mandat, leur personnel et quelque fois sur leur budget. Et oui, transparence oblige !

Ma consultation s'est aussi concentrée sur des sites qui me

paraissaient intéressants du point de vue des discussions qu'ils pourraient susciter.

Pour les besoins de cet article, j'en ai retenu trois.

D'entrée de jeu, connaissez-vous Sherry Turkle ? Une incontournable à mon avis. Psychanalyste et sociologue américaine, M<sup>me</sup> Turkle s'est entretenue avec plus d'un millier d'utilisateurs et d'utilisatrices d'Internet qui passent le plus clair de leur temps libre à converser à deux ou à plusieurs sous le couvert de pseudonymes, changeant ainsi de personnalité, de sexe, d'âge, ou d'origine ethnique. Internet est devenu un refuge et un jeu qui permet d'échapper aux contraintes et aux stéréotypes sociaux. La psychanalyste y voit là un révélateur du refoulé et des ambiguïtés de la personnalité qui peuvent aussi conduire à un refus du réel ruais par contre

la sociologue y voit un jeu de rôle à visée formative pour qui veut sentir de l'intérieur, le poids des stéréotypes.

Des extraits de son livre et des extraits des entrevues qu'elle a accordées à travers le monde sont répartis sur plusieurs sites. Avec l'Alta Vista (<http://www.altavista.digital.com/>) vous entrez simplement le mot TURKLE et les pages s'ouvrent devant vous.

Comme deuxième choix, je vous propose un peu d'histoire sur la construction multiculturelle de ce pays pour mieux comprendre les débats d'aujourd'hui. Le site Un État fédéral est riche en enseignement historique. On peut y lire à propos des Pères de la Confédération qu'ils tenaient beaucoup au maintien de l'identité, de la culture et des institutions des différentes provinces. On retrouve en 12 points, l'essentiel de la loi de 1867 un document fondamental pour qui s'intéresse à la création du Canada.

Puis la Charte des droits et

libertés est reproduite et commentée avec ses clauses sur le droit à l'égalité, la reconnaissance des deux langues officielles, les droits à l'instruction dans la langue de la minorité en passant par les droits ancestraux des peuples autochtones et la promotion de l'égalité des chances pour tous les canadiens. Enfin de nombreuses explications sont apportées sur l'interaction complexe entre la loi constitutionnelle et la Charte. C'est à [http://infoservice.gc.ca:82/howgocforse/fed\\_f.html](http://infoservice.gc.ca:82/howgocforse/fed_f.html)

Et comme troisième choix j'ai retenu quelque chose dans un tout autre registre: le site Le cybercitoyen modèle est mâle, blanc, jeune et américain ! Mais encore ! Qui est-il précisément? On nous dit qu'il est tour à tour, amoureux, fou du rock, fou de l'informatique et aussi fou des armes à feu et qu'il s'exprime sans retenue dans un style « discours de la haine ».

L'historienne Barbara O'Brien pour sa part « trouve cette levure de folie humaine bien plus effrayante que les

copies de CD-ROM érotiques ». Bon.

Le texte dans son ensemble est une réflexion sur le cyberspace et à côté de cette minorité arrogante et tapageuse se trouvent des gens pour qui cet espace est un lieu riche en échange et en information de toutes sortes. Pour en savoir plus: <http://www.lemonde.fr/multimedia/archives/cybercitoyen.html>

En terminant, il y a tellement de sites sur le sujet que je vous invite à faire une petite recherche avec les mots minorité, ethnicité. Vous y trouverez une mine d'or. Je vous donne quand même l'adresse d'un autre site avant de vous quitter. C'est le site Recomposition des identités collectives à <http://ehess.cnrs-mrs.fr/shadyc/gra/grab4.html>. Une interrogation sur la formation et l'évolution des espaces sociaux constitutifs des identités collectives.

Bon furetage!

### EN BREF

- Saviez-vous que les Québécois de souche (francophones et anglophones) estiment à 72 % que l'immigration représente une richesse culturelle. C'est ce qui ressort des résultats d'un sondage rendu public le 28 octobre 1996 par le Ministre des relations avec les citoyens et de l'immigration, André Boisclair.
- Les trois pays industrialisés ayant le taux de chômage le plus bas sont: la Suisse (4,5 %), les USA (5,4 %) et le Japon (3,5 %).
- Yaoundé, la capitale du Cameroun a accueilli du 8 au 11 juillet 1996, dans le cadre du 32<sup>e</sup> sommet de l'Organisation de l'unité africaine, 32 chefs d'état et de gouvernement. La République du Cameroun assure actuellement la présidence en exercice de cette institution.
- Les représentants des sept pays les plus riches (G7) ont approuvé à la fin du mois de septembre à Washington un plan de réduction destiné à effacer pour 7,7 milliards \$ US de dettes dûes par vingt pays parmi les plus pauvres du monde.

---

## L'intervention en matière de harcèlement sexuel à l'Université de Montréal

Solange Cantin

*L'auteure est responsable du programme de lutte contre le harcèlement sexuel à l'UdeM.*

---

**A** l'instar de la plupart des établissements d'enseignement supérieur, l'Université de Montréal a adopté, il y a maintenant plus de 5 ans, une politique contre le harcèlement sexuel. L'adoption de cette politique et sa mise en application ont envoyé un message clair à toute la communauté universitaire: le harcèlement sexuel sous toutes ses formes n'est pas acceptable et n'est pas accepté.

Depuis cinq ans maintenant, plusieurs personnes ont volontairement contribué à la prévention du harcèlement sexuel sur le campus et au traitement des plaintes. Elles ont continuellement été guidées dans leur travail de prévention et leurs interventions auprès des victimes et des présumés harceleurs par les principes à la base de la politique contre le harcèlement sexuel : - promotion du respect mutuel entre les personnes; - développement d'un climat propice à l'étude et au travail; - souci d'équité; - accent placé sur la sensibilisation et l'éducation.

Les étudiantes et étudiants de même que le personnel de l'Université peuvent faire appel au Bureau d'Intervention en Matière de Harcèlement Sexuel

(BIMHS) qui a été mis sur pied pour répondre à toute demande de renseignements et pour recevoir toute personne qui veut consulter. Que ce soit pour obtenir des informations et des conseils ou que ce soit pour utiliser les mécanismes mis à sa disposition, la personne qui fait appel au BIMHS peut être assurée que sa démarche est traitée en toute confidentialité et dans le plus grand respect de l'orientation qu'elle souhaite lui donner.

Depuis 1991-1992, environ 15 situations de harcèlement sexuel par année ont été portées à l'attention du BIMHS. La majorité des personnes ont limité leur demande à de la consultation, quelques-unes ont utilisé la procédure informelle prévue à la politique, tandis qu'une seule plainte a fait l'objet d'une enquête formelle. On constate donc que la très grande majorité des personnes qui subissent du harcèlement sexuel souhaite tout simplement que le harcèlement cesse et est très réticente à s'engager dans un mécanisme formel d'enquête. Dans cette optique, la consultation et les démarches informelles auprès du présumé harceleur avec l'aide d'une conseillère ou d'un conseiller du BIMHS peuvent être très utiles.



Devant le nombre restreint de plaintes, le BIMHS a réalisé un sondage auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Publiés en 1995, les résultats de ce sondage démontrent qu'à l'Université de Montréal comme ailleurs, le harcèlement sexuel est présent et peu dénoncé. La majorité des victimes se confie cependant à son entourage; il est donc important de se renseigner sur le harcèlement sexuel et sur la meilleure façon d'aider nos amis et amies qui en seraient victimes. On peut aussi participer à la prévention du harcèlement, entre autres en joignant les rangs d'une équipe étudiante bénévole qui œuvre sur le campus.

Pour en savoir plus, appelez au 343-7020. Une personne ou un message téléphonique vous y accueillera.



## Stagiaires sans frontières

« Le Guide du stage au Tiers monde 1996-97 »

Des centaines d'étudiants universitaires participent chaque année à des projets au Tiers-monde : brigades, stages de coopération internationale ou séjours d'étude. Un nombre encore plus grand aimeraient réaliser ce type de projet mais ne réussissent pas à trouver les ressources dont ils ont besoin.

Pourtant, elles existent!

Si vous désirez participer à un projet au Tiers-monde, vous trouverez tout ce dont vous avez besoin dans le Guide du stage au Tiers-monde :

plus de 125 personnes et organismes ressources dans le domaine de la coopération internationale;

130 cours et programmes d'études offerts à l'Université de Montréal pour mieux comprendre le Tiers-monde et ses réalités;

autant de livres et de sites Internet à découvrir;

des suggestions pour préparer votre stage, des trucs pratiques pour le voyage, des idées de financement, des bourses, etc.

près de 200 pages d'informations dont vous aurez besoin pour préparer votre stage.

Conçu d'abord pour des étudiants de l'UdeM, ce guide sera également utile aux personnes provenant d'autres universités ainsi qu'aux cégépiens.

En vente aux endroits suivants :

- librairies de l'Université de Montréal  
pavillon principal,  
local L-315 tél. 343-6210  
pavillon Jean Brillant local L-1315  
tél. 343-6042
- Café étudiant l'Intermed  
pavillon principal, local X-0
- Boutique Tourisme jeunesse
- 3603, rue St-Denis, tél. 844-0287

## Saviez-vous que?

Créé en 1976 par le recteur de l'Université de Montréal, le Comité permanent sur le statut de la femme (CPSF) s'emploie à s'acquitter de son mandat par une vaste gamme d'activités structurée autour de trois volets soit, le volet des ressources humaines, le volet de l'enseignement et de la recherche ainsi que le volet des affaires publiques. Depuis le mois de mars 1993, le Comité bénéficie d'une coordonnatrice, responsable de la planification et de la programmation.

Le CPSF a pour mission :

- d'examiner tous les aspects du statut de la femme à l'Université de Montréal et d'identifier les besoins;
- de faire des recommandations spécifiques au recteur pour améliorer le statut de la femme;
- d'initier, coordonner et assurer la réalisation des actions en vue de promouvoir la condition féminine.

Le Comité est composé de quinze membres : une membre nommée à titre de représentante du recteur; trois membres d'office; la coordonnatrice du Bureau du programme d'accès à l'égalité, la responsable du Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel et la coordonnatrice pour le Comité permanent; neuf membres nommées qui proviennent du corps professoral, du personnel cadre et professionnel, du personnel de soutien et des étudiantes et deux observatrices à titre de chercheuse et de chargée de cours. La présidence du Comité est assurée par une membre nommée qui provient du corps professoral. À ce groupe s'ajoute la chargée de comité qui provient du secrétariat général.

Informations transmises par Andrée Labrie, coordonnatrice  
Comité permanent sur le statut de la femme  
Université de Montréal

## Quelques points de repère

### **Pour des échanges permettant de tisser des liens d'amitié**

Le centre étudiant - la Maison blanche  
2765, ch. Côte Sainte-Catherine  
Tél. 341-4817

Pavillon Marguerite d'Youville  
2375, ch. Côte Sainte-Catherine  
Tél. 343-6394

Le Cul-de-sac  
Pavillon 3200, Jean-Brillant  
Local B-2771  
Tél. 343-6111 poste 1852

Centre multi-ethnique St-Louis  
3555, rue Saint-Urbain  
Tél. 872-0567

Association des loisirs éducatifs et patrimoniaux  
7378, Lajeunesse  
Bureau 312  
Tél. 279-6971

Service aux femmes immigrantes et à leurs familles  
3585, rue St-Urbain  
Tél. 842-0814

### **PROMIS**

Service aux nouveaux arrivants réfugiés et immigrants  
5770, Côte-des-Neiges  
Tél. 345-1615

Carrefour canadien international  
912, rue Sherbrooke Est  
Tél. 528-5363

Tahaa Beach club  
Le rendez-vous des quatre universités  
1254, rue Stanley

### **Pour vos problèmes de logement et de garderie**

Résidences des étudiants  
2350, boul. Édouard-Montpetit  
Tél. 343-6531

Regroupement des organismes de Montréal ethnique pour le logement  
6550, ch. Côte-des-Neiges  
Bureau 400  
Tél. 341-1057

YMCA  
1450, rue Stanley  
Tél. 849-8393

YWCA  
1355, boul. René-Lévesque O.  
Tél. 733-8211

Résidence Maria Goretti  
333 3, ch. Côte Sainte-Catherine  
Tél. 731-1161

Service de garderie  
Pavillon J.A. De Sève  
2332, boul. Édouard-Montpetit  
Tél. 343-6420

### **Pour vos besoins de vêtements et meubles usagés**

Renaissance Montréal  
7250, boul. Saint-Laurent  
Tél. 276-3626

La Chaîne des magasins « le Village des valeurs Itée »

- 4906, rue Jean Talon O.
- 6779, rue Jean-Talon E. St-Léonard
- 2033, boul. Pie IX
- 7427, boul. Newman LSI
- 801-A, Taschereau GPK

### **Pour votre protection sur le campus**

Ombudsman  
Pavillon J.A. De Sève  
2332, Boul. Édouard-Montpetit  
Tél. 343-2100

Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel  
3750, rue Jean-Brillant  
Local 160-9  
Tél. 343-7020

### **Pour le recueillement et la prière**

l'Éclaircie  
Pavillon Marguerite d'Youville  
Local 1063

L'oratoire Saint-Joseph  
3800, ch. Queen Mary  
Tél. 733-8211

L'Église Universitaire  
2715, ch. Côte Sainte-Catherine

Centre AFRIKA  
1644, Sain t Hubert  
Tél. 843-4019

L'Église Saint-Ambroise  
1215, rue Beaubien Est

Congrégation Shevet Achim  
Chaverin Kol Israël  
5855, rue Lavoie  
Tél. 739-2448

Centre Culturel Islamique de Montréal  
2070, rue Clark  
Tél. 843-7866

Centre justice et Foi  
25, rue Jarry ouest, Montréal  
Tél. 3387 -2541

Temple Bouddhiste  
7188, rue de Nancy  
Tél. 735-6901

Service de pastorale UDM  
Pavillon Marguerite d'Youville  
Local 1095  
Tél. 343-6394

### **Pour informations générales**

Communication Québec  
Tél. 873-2111

Info Immigration accès direct  
Tél. 1 900 451-6565

Pompiers- Police - Ambulance  
911  
343-6452

Centre local des services communautaires Côte-des-Neiges (CLSC)  
3600, rue Van Horne  
Tél. 731-8531

Déprimé Anonyme  
Tél. 278-2130  
Tél-aide  
935-1101

Office de la langue française  
Tél. 373-4833

Regroupement des organismes du Montréal Ethnique pour le logement (ROMEL), 6555 Côte-des-Neiges # 270, Montréal. Tél: 341-8404.

Centre de dépannage d'urgence pour nourriture (centre ville),  
2050, rue Stanley, Montréal  
Tél : 288-7686.

Jeunesse au soleil  
4251 St-Urbain, Montréal  
Tél : 842-6822.

L'entraide, 3710, Jean-Talon E.  
Tél : 729-7160.

Les Glaneuses  
3944, Place Jeanne d'Arc  
Tél : 524-2496.

Armée du salut  
1620, rue Notre-Dame Ouest,  
Tél : 935-7425.

Atelier de meubles recyclés à Ahunstic-Cartierville (AMRC),  
9850, Verville.  
Tél : 388-5338.

Centre Afrika,  
1644 St-Hubert  
CP 307, succ C  
Montréal, H2L 4K3.  
Tél : 843-4019.

Service catholique pour immigrants, Atelier le recycleur,  
2065 Parthenais, Montréal  
Tél : 524 -5000.

Centre social d'aide aux immigrants  
4285, boul. de Maisonneuve O.  
Tél: 932-2953.

SAFARI Maison interculturelle,  
5311 avenue du Parc # 320,  
Montréal, H2V 4G9.  
Tél : 278-2910

Groupe Conseils ASPEC,  
Cabinet d'assurance pour étrangers au Canada,  
1410, rue Guy, bureau 14,  
Montréal, H3H 2C7  
Tél : 934-1216

## Assurance santé pour étudiants étrangers et visiteurs au Canada

*Nous vous offrons: 12 mois : Montant couverture, maximum payable: 250 000 \$ Sans franchise*

Frais hospitaliers	Montant	Coassurance
* Hospitalisation chambre semi-privée ou	Illimité	100%
* Chambre privée si médicalement nécessaires	Illimité	100%
Frais médicaux et paramédicaux-Régime de base	Montant	Coassurance
* Médecin, chirurgiens et anesthésistes (homocéens)	Illimité	100%
* Analyses de laboratoires, radiographies	Illimité	100%
* Grossesse, fausse-couche ou accouchement (voir exclusion)	Illimité	100%
* Examen de la vue (examen de réfraction)	1 examen/12 mois	100%
Frais médicaux et paramédicaux - Régime complémentaire	Montant	Coassurance
* Médicaments - Frais de location et d'appareils thérapeutiques, Ambulance	Illimité	80%
* Appareils auditifs	300\$/36 mois	80%
* Prothèses, orthèses orthopédiques, appareils orthopédiques et corrections orthopédiques (finis ou location)		80%
* Infirmier, accident aux dents naturelles (max./ accident)		80%
* Rayon-X (diagnosticien)		80%
* Chiropraticien, Podiatre, Physiothérapeute	20\$/visite	80%
* Acupuncteur	15\$/visite	80%
* Psychologue	60\$/visite	80%
* Psychiatre, Psychanalyste, Psychothérapeute	60\$/visite	100%

**TABLEAU DES PRIMES** - Prime payable par chèque certifié ou mandat-poste à: **Service Financier en Courtage Guibé**

ÉTUDIANTS				VISITEURS					
TAUX PRÉFÉRENTIEL		TAUX DE BASE		40 ANS OU MOINS		41 ANS À 75 ANS			
DURÉE	INDIVIDU	FAMILLE	INDIVIDU	FAMILLE	DURÉE	TAUX PRÉFÉR.	TAUX BASE	TAUX PRÉFÉR.	TAUX BASE
4 mois	220\$	600\$	315\$	852\$	4 mois	360\$	508\$	540\$	766\$
6 mois	320\$	800\$	455\$	1 136\$	6 mois	546\$	775\$	819\$	1 163\$
12 mois	550\$	1 400\$	800\$	2 075\$	Tarif journalier - Appelez-nous				

Appelez-nous : Groupe Conseils ASPÉC  
Cabinet d'assurance pour étrangers au Canada  
1410, rue Guy, bureau 14  
Montréal (Québec) H3H 2C7

Tél. : (514) 934-1216  
1 800 720-1216  
Fax : (514) 934-3944



# GENS D'ICI, QUÉBEC 1996 UN AVENIR COMMUN



SEMAINE INTERCULTURELLE NATIONALE  
DU 8 AU 15 NOVEMBRE

La *Semaine interculturelle nationale* nous offre l'occasion de partager nos héritages respectifs et de favoriser la participation de tous, peu importe l'origine ethnique, le sexe, la religion ou l'âge, au développement du Québec.

**Participez aux activités de votre milieu.**



Gouvernement du Québec  
Ministère des Relations avec les citoyens  
et de l'immigration



Desjardins



Hydro  
Québec