



## CAHIERS DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Vol. 1, n° 5, mars 2000



La participation  
égalitaire  
en milieu universitaire

25<sup>e</sup> Chartre des  
droits et libertés  
de la personne  
du Québec

À titre de ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, j'ai le plaisir de souligner la 10<sup>e</sup> Semaine interculturelle de l'Université de Montréal et la Semaine d'actions contre la discrimination et le racisme. Nous encourageons la pleine participation de tous les citoyens à la vie collective et au développement du Québec et à cet effet, je ne peux que saluer les efforts déployés en ce sens.

Le gouvernement du Québec condamne sans réserve la discrimination raciale sous toutes ses formes. L'an 2000 marque le 25<sup>e</sup> anniversaire de la Chartre des droits et libertés du Québec. Cette célébration est un moment propice pour rappeler que les obstacles à la pleine participation sont nombreux et que la bataille pour l'égalité doit demeurer un idéal pour toute la société.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rob Perreault'.

Robert Perreault  
Ministre des Relations  
avec les citoyens  
et de l'Immigration



Le SCCCUM est heureux de s'associer à l'équipe de «Vivre Ensemble» pour souligner la 10e semaine interculturelle de l'Université de Montréal et la semaine d'actions contre la discrimination et le racisme. Nous ne pouvons que souscrire à vos objectifs de sensibiliser la communauté universitaire à l'importance d'accueillir et d'intégrer à nos activités la diversité culturelle qui fait la richesse de notre milieu.

« Les cahiers de la diversité culturelle », édités par VIVRE ENSEMBLE, sont publiés une fois par an dans le cadre de la semaine interculturelle de l'Université de Montréal et de la Semaine d'actions contre le racisme.

**Équipe de Production :**

Martine Otou-Onana,  
 Marc Roger Onana,  
 Marie-Thérèse Songué,  
 Mireille Mfoula  
 Line Caisse

**Secrétariat :** Louise Daigneault

**Comptabilité :** Johanne Dupuis

**Collaboration :**

Élise Essindi  
 Lucie Girard  
 Denis Sylvain  
 Lise Duffy  
 Robert Martin  
 Anne Sidonie Zoa  
 Gisèle Picard  
 Ghislaine Brunelle  
 Claude Garon  
 Paul Cyril Fokou  
 Normand Bélisle  
 Stéphanie Otou

**Mise en page :** Busimédia

**Impression :**

Services de Copies Campus

**Pour nous joindre :**

VIVRE ENSEMBLE  
 Université de Montréal  
 Pavillon Mont-Royal  
 265, avenue du Mont-Royal ouest  
 Montréal (Québec) H2V 2S3

Tél. : (51 4) 842-3678 poste 49  
 Télécopieur : (51 4) 842-5896  
 Courriel:  
 secretariat@ageefep.qc.ca

**Remerciements :**

VIVRE ENSEMBLE tient à remercier les organismes ci-dessous désignés dont l'appui financier a rendu possible la production et la diffusion du présent numéro :

**Patrimoine Canada,  
 le Ministère des relations avec  
 les citoyens et de l'immigration,  
 la Faculté de Pharmacie,  
 la Faculté des arts et des  
 sciences,  
 la Faculté de médecine,  
 l'AGEEFEP,  
 la Direction des Services aux  
 étudiants,  
 le Syndicat des chargées et  
 chargés de cours de l'UdeM,  
 La Brunante.**

Nos remerciements s'adressent également aux organismes ci-dessous désignés pour leur soutien moral : Le Rectorat de l'UdeM, le Comité d'implantation des programmes d'accès à l'égalité à l'UdeM, le Comité permanent pour le Statut de la femme de l'UdeM, les services de photocopie de l'UdeM, Immigration et Métropoles, Patrimoine Canada.

**Un grand merci à toute l'équipe de l'AGEEFEP pour TOUT.**

Les articles publiés dans cette revue n'engagent que leurs auteurs. Ils peuvent être reproduits, à condition que mention soit faite de la source.

## Sommaire

VIVRE ENSEMBLE : une œuvre d'éducation .....4

ÉDITORIAL .....5

**DOSSIER.:**

***La participation égalitaire en milieu universitaire ...6***

- La table ronde .....6

- Vivre .....8

- Le projet de politique interculturelle .....10

- La pertinence du maintien de coquilles vides.....12

- Sommet du Québec et de la jeunesse .....13

- Connaissez-vous vos droits en matière de discrimination ? .....14

DEVELOPPEMENT ET PAUVRETE DANS LE TIERS MONDE .....16

L'AFRIQUE : Condamnée à mort .....18

L'AFRIQUE AU-DELÀ DES MYTHES .....19

RESSOURCES .....21

## Vivre ensemble : une oeuvre d'éducation

Mais comment apprendre à vivre ensemble dans le village-planétaire si nous ne sommes pas capables de vivre dans nos communautés naturelles d'appartenance : la nation, la région, la ville, le village, le voisinage? Voulons-nous, pouvons-nous participer à la vie en communauté, c'est la question centrale de la démocratie.

Ce propos, extrait du rapport Delors ou *Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle*, l'AGEEFEP le fait sien. L'Association croit que tel est aussi l'esprit qui anime le projet *Vivre ensemble* et c'est dans cette perspective qu'elle s'y associe : une oeuvre d'éducation.

Le Rapport Delors, aussi connu sous le nom de *L'éducation : un trésor est caché dedans*, distingue quatre piliers de l'éducation : apprendre à connaître, apprendre à faire, apprendre à être et...apprendre à vivre ensemble.

Dans ce dernier cas, l'UNESCO définit l'enjeu dans les termes suivants : Il s'agit d'apprendre à vivre ensemble en développant la connaissance des autres, de leur histoire, de leurs traditions et de leur spiritualité. Et, à partir de là, de créer un esprit nouveau qui, grâce précisément à cette perception de nos interdépen-

dances croissantes, à une analyse partagée des risques et des défis de l'avenir, pousse à la réalisation de projets communs ou bien à une gestion intelligente et paisible des inévitables conflits.

Projet utopique? Bien sûr, et l'UNESCO le reconnaît d'emblée, mais elle voit là le seul antidote au cynisme ou à la résignation, qui mènent à la politique du pire, à l'acceptation de l'inacceptable. N'est-ce pas d'ailleurs la même utopie d'une humanité fraternelle qui a animé et anime toujours tous les humanismes, qu'ils soient religieux ou laïques? Même remise *sine die*, même trop souvent trahie quand la haine s'empare du coeur et de l'esprit des hommes, cette utopie-là reste le moteur du progrès social. *Vivre ensemble* en est partie prenante.

Et quand, par moments inévitables, le doute nous saisit sur notre pouvoir de changer le monde, un autre passage du Rapport Delors nous ramène à une dure exigence : Tout invite donc à revaloriser les dimensions éthiques et culturelles de l'éducation et, pour cela, donner les moyens à chacun de comprendre l'autre dans sa particularité et de comprendre le monde dans sa marche chaotique vers une certaine unité. Mais encore faut-il commencer par se com-

prendre soi-même, dans une sorte de voyage intérieur jalonné par la connaissance, la méditation et l'exercice de l'autocritique. Telle est bien l'exigence à laquelle nous convie aussi *Vivre ensemble*.

L'AGEEFEP



## ÉDITORIAL

### Les programmes dispensés dans les écoles et les universités répondent-ils à l'évolution de l'environnement ?

Au cours des cinq dernières années, VIVRE ENSEMBLE aura accompagné, par l'information et la sensibilisation, la réflexion engagée de toutes parts, au Québec et au Canada, sur l'adaptation à la réalité pluraliste, laquelle interpelle particulièrement à l'heure actuelle le système d'éducation. Nous avons ainsi fait nôtres, année après année, les interrogations liées à la dynamique du brassage religieux et culturel

Du souci partagé hier d'un encadrement humain et d'une intégration harmonieuse des minorités, nous sommes progressivement parvenus aujourd'hui à l'évidence d'une participation égalitaire et d'une promotion des valeurs prioritaires communes. Mais nous avons aussi élargi le champ de nos préoccupations. Les modes de production et de distribution actuels des biens, la permanence de la croissance et de la mobilité démographique, le clivage grandissant entre les pays du Nord et ceux du Sud, incitent à penser que la pauvreté et la faim risquent demain de toucher bien plus d'êtres humains qu'aujourd'hui.

Par ailleurs, face à la prolifération des connaissances que connaît actuellement l'humanité, nous joignons notre voix à celles, déjà nombreuses, qui s'interrogent sur le contenu et la forme du savoir qu'il convient désormais de mettre à la disposition des jeunes générations. Il nous semble en effet qu'en même temps que les réformes sociales, celles des programmes dispensés dans les écoles et les universités devraient être envisagées de manière à répondre à l'évolution de

l'environnement.

L'accès à l'égalité des chances, la lutte contre la pauvreté, la violence et l'exclusion, la quête d'un avenir meilleur et d'un savoir humaniste, autant d'enjeux que la rédaction de VIVRE ENSEMBLE a choisi de souligner en ce début de siècle, persuadée qu'ils sont, avec ceux qui ont motivé la création de la revue, intimement liés à notre engagement. Il est permis d'espérer, chers lecteurs, qu'en cette *Année internationale de la culture de la paix*, nous continuerons, grâce à vos encouragements, à faire prendre conscience qu'un parcours commun, en toute équité, peut être source d'harmonie. Heureux millénaire!

**Martine Otou Onana**  
**Rédactrice en Chef**

## Dossier

# La participation égalitaire en milieu universitaire

## TABLE-RONDE

L'organisation des Nations Unies a proclamé le 21 mars journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Et cette année, de nombreux organismes ont mis sur pied une semaine d'actions, du 20 au 25 mars 2000 afin de renforcer la lutte contre ce fléau. Le comité d'implantation des programmes d'accès à l'égalité de l'UdeM. et Vivre Ensemble ont tenu à souligner cet événement en organisant une table ronde sur le thème « les conditions et les voies d'accès à la participation égalitaire ».

### Objectifs de la table ronde

Cette table ronde vise prioritairement à faire connaître au public en général et aux membres de la communauté universitaire en particulier, les différentes actions et mesures mises en place par l'université de Montréal pour promouvoir l'accès à l'égalité. Elle se veut également un moment privilégié pour présenter l'état de la recherche dans le domaine du racisme et de la discrimination, tout en favorisant la réflexion critique sur la prise en compte des minorités en milieu universitaire.

### Thèmes abordés

Le racisme et la discrimination  
La formation interculturelle  
La prise en compte des minorités en milieu universitaire

L'équité en matière d'emploi  
Les droits de la personne

### Animatrice de la table ronde

**Nicole Cardinal**  
*Responsable du Certificat d'intervention en milieu multiethnique et présidente du Comité ad hoc sur l'interculturalisme*  
Université de Montréal

### Participant et participants

**Christopher McAll**  
*Directeur du programme de recherche sur le racisme et la discrimination et professeur au département de sociologie*  
Université de Montréal

**Émile Ollivier**  
*Écrivain et professeur au*

*département d'études en éducation et d'administration de l'éducation*  
Université de Montréal

**Martine Otou Onana**  
*Étudiante au doctorat en droit à l'université de Montréal et coordonnatrice de Vivre Ensemble*

**Gisèle Picard** Présidente du Comité d'implantation des programmes d'accès à l'égalité et coordonnatrice des programmes d'accès à l'égalité à la Direction des ressources humaines  
Université de Montréal

**Marie-José Rivest**  
Ombudsman  
Université de Montréal





## Bilan sur les programmes d'équité en matière d'emploi

Il y a un an la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ)* publiait un premier bilan<sup>1</sup> sur la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec. Elle concluait que l'application de ces programmes, depuis plus de dix ans, était positive pour réduire la discrimination dans l'emploi vécue par les femmes et les membres des minorités visibles, mais que d'importants changements doivent être apportés par le gouvernement pour en accroître l'efficacité.

Le bilan a porté sur les 92 entreprises québécoises soumises à l'obligation contractuelle et sur les ministères et organismes gouvernementaux soumis à l'article 92 de la Charte. Quant au secteur parapublic, telles les sociétés d'État et le monde de l'éducation, aucun mécanisme n'oblige la mise en place de tels programmes. C'est donc sur une base volontaire que ces institutions ont mis en oeuvre, sous la pression du mouvement des femmes et des syndicats, un programme d'accès à l'égalité en emploi.

L'obligation contractuelle québécoise vise les femmes, les membres des minorités visibles et les autochtones, le programme gou-

vernemental vise les femmes, les communautés culturelles qui englobent les membres des minorités visibles, ainsi que les autochtones, tandis que les programmes volontaires ont été mis en oeuvre pour les femmes. Aucun des programmes québécois visent les personnes handicapées parce qu'elles sont couvertes par les programmes d'embauches prévus la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*.

Pas aisé dans les circonstances de faire un bilan, surtout si ce bilan ne prend pas en compte les organismes au Québec qui sont assujettis à la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi comme les banques et les télécommunications ou assujettis aux programmes de contrats fédéraux comme les universités.

Les femmes ont connu globalement une avancée importante dans la fonction publique québécoise au cours de la période analysée (1986-1997) passant de 37,6 % à 47 % des emplois réguliers alors que les effectifs de la fonction publique régresaient de 5,4 % durant la même période. À la haute direction elles passent de 9,9 % à 15,5 % et chez les cadres supérieurs de 7,2 % à 16,6 %.

Un bilan beaucoup moins re-  
luisant chez les communautés culturelles de la fonction publique. Leur nombre est passé de 1092 à 1102, soit une croissance d'à peine 1 %. Ce groupe constituait 2 % de l'effectif régulier en 1997.

Du côté des 92 entreprises sous l'obligation contractuelle québécoise, la représentation des membres des minorités visibles varie selon les secteurs : l'informatique (5,5 %) les produits électroniques et matériel de bureau (6,2 %) la comptabilité (3,7 %) et moins de 1 % dans les papeteries, les mines et les aliments. Les femmes se retrouvent dans les assurances (66 %), la comptabilité (51 %) l'informatique (34 %) et moins de 10 % dans les papeteries et les mines.

Parallèlement aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, l'article 86 de la Charte prévoit également l'existence de tels programmes en éducation visant à favoriser une représentation plus équitable des membres de groupes victimes de discrimination dans des programmes d'études dans lesquels ils sont peu présents.

Dans son bilan, la CDPDJQ fait état des collaborations entre le Service de la police de la Com-

munauté urbaine de Montréal, la Sûreté du Québec et trois collèges de Montréal en vue d'accroître la représentation des femmes et des membres des minorités visibles parmi les étudiants admis en techniques policières.

Elle mentionne par ailleurs que ces initiatives en éducation sont trop limitées et recommande que les commissions scolaires, collèges et universités assurent la mise en place d'un processus d'auto-identification de leur clientèle étudiante afin d'identifier la sous-représentation des membres des groupes cibles et d'apporter les correctifs appropriés.

En conclusion, la CDPDJQ formule 36 recommandations dont les principales consistent à lui donner plus de contrôle dans la supervision et l'implantation des programmes, à identifier les groupes désignés et à élargir le champ d'application de l'obligation contractuelle.

Elle ne recommande pas l'adoption d'une loi québécoise sur l'équité en emploi, comme l'a fait le Conseil des relations interculturelles dans Son avis<sup>2</sup> présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration en octobre 1999.

**1** Les programmes d'accès à l'égalité au Québec, Bilan et perspectives, décembre 1998. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action

**2** L'Équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait, Conseil des relations interculturelles, Québec, 1999

**Gisèle Picard**

*Coordonnatrice*

*Programmes d'accès à l'égalité,  
Université de Montréal*



# Le projet de politique interculturelle à l'UdeM : DE GRANDS DÉFIS EN PERSPECTIVE?

## **Bref rappel historique**

Le principe d'adoption d'une politique sur l'interculturalisme à l'UdeM s'est traduit par la mise sur pied d'un comité ad hoc chargé d'en élaborer le projet. Si nous revenons une fois de plus sur ce dossier qui nous semble fondamental pour l'avenir de notre Institution, c'est qu'il est fort probable que la copie soit rendue à l'assemblée universitaire dans les prochains jours.

Notre modeste contribution se veut donc un portrait de questionnements sur les mesures et actions positives à privilégier après cette première étape. La première interrogation qui vient naturellement à l'esprit est de savoir ce qui va se passer après le dépôt du projet. Il faut souligner d'entrée de jeu qu'on s'attendait à une large consultation au sein des structures et des réseaux formels et informels de l'UdeM, afin de réunir le maximum de données susceptibles d'aider à l'élaboration de la meilleure politique interculturelle. Force est de constater que le comité ad hoc est demeuré très discret, et que le débat a été circonscrit à un cercle restreint. Sans pour autant faire fi des

propositions qui seront présentées, nous pensons qu'une consultation publique sur les changements et sur les mesures à mettre en oeuvre est utile. Cette perspective nous renvoie à une seconde catégorie de questions : quelles sont les parties prenantes dans les actions à mener ? et quelles en seraient les retombées ?

## **Les parties prenantes dans les actions à mener**

Outre le fait qu'elle devrait être collective, la réflexion s'articule autour de plusieurs acteurs et actrices, de règles et d'alliances. Il y a donc un important travail à faire. D'abord faire prendre conscience à la communauté universitaire des principes fondateurs et des diverses conceptions de l'égalité des chances, notamment en matière d'emploi. Ensuite procéder à une démonstration implacable des inéquités existantes. Par ailleurs, dans cette réflexion qui devrait être multidirectionnelle, chacun a un rôle important à jouer, qu'il s'agisse de la collecte d'informations ou de la conception d'outils de travail préalables à l'adoption définitive du projet. La démarche doit, à notre sens émaner aussi

bien des facultés que des syndicats et des associations, sans compter que la participation des groupes minoritaires est indispensable.

Une fois le projet adopté, il faudrait aller de l'avant et mener un lobbying intense pour faire accepter les inévitables changements. Afin de mieux situer les enjeux précédemment relevés, il nous paraît opportun de rappeler les retombées et l'intérêt d'une bonne politique interculturelle.

## **Retombées académiques et sociales**

**Sur le plan académique** et sans prétendre maîtriser la thématique de l'ethnicité et de son impact en milieu scolaire, nous avons la conviction profonde que la présence des minorités dans l'enseignement et la recherche universitaire peut, faciliter la déconstruction du paradigme scientifique et le développement de nombreuses innovations dans les pratiques professionnelles. Le simple bon sens laisse également entrevoir d'autres intérêts, tels que l'amélioration du climat d'apprentissage, la persévérance aux études, la promotion de l'université au niveau international,

l'augmentation des effectifs.

**Sur le plan social**, de nombreuses autres raisons militent en faveur d'une intégration harmonieuse des minorités tels que l'équité au regard de leur disponibilité sur le marché du travail, la réduction des situations de tension, une cohabitation pacifique entre les groupes, ainsi que la prévention de la discrimination et du racisme. Une politique interculturelle qui négligerait de prendre en compte ces visées passerait à côté d'une justice élémentaire. Si l'accès à l'embauche reste le besoin le plus saillant, de nombreuses autres mesures devraient attirer l'attention. Il s'agit notamment des mesures allant dans le sens d'un accueil et d'un encadrement plus humains, ainsi que celles destinées à prévenir tout harcèlement psychologique et les formes les plus subtiles de la discrimination. La vigilance sera de mise dans un environnement où les vieilles pratiques et les vieux réflexes ont la peau dure.

**Martine Otou Onana**



## La pertinence du maintien de « coquilles vides »

Outre la mise en oeuvre de politiques favorisant l'intégration des nouveaux arrivants, les autorités politiques du Québec ont mis sur pied un certain nombre d'évènements périodiques destinés à assurer aux communautés culturelles la reconnaissance de leur spécificité et à enrichir le patrimoine national. *La Semaine interculturelle nationale, le Programme Nouveaux visages, le Mois de l'Histoire des Noirs*, allaient dans ce sens.

A l'époque où elles ont été initiées, ces activités répondaient certainement à un besoin; d'abord pour améliorer la connaissance et la compréhension des uns par rapport aux autres, ensuite pour rappeler que la dignité de chaque être humain repose avant tout sur la reconnaissance de ses droits fondamentaux et

de son caractère unique.

On note cependant que ces événements, dénaturés au fil des ans, intéressent de moins en moins le public. Elles ne règlent pas les problèmes de fond tels que la discrimination systématique ou encore la pauvreté chronique qui sont le lot des minorités. Notre voix s'affilie par conséquent à celles qui s'interrogent sur la pertinence du maintien de « coquilles vidées ».

Le Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a donné le ton en remplaçant la traditionnelle *Semaine interculturelle nationale* par la *Semaine québécoise de la citoyenneté*, qui vise plutôt à souligner le rôle fondamental des liens unissant les citoyens et citoyennes de toutes origines. Le virement est significatif et

mérite à notre avis d'être suivi.

Tout en admettant l'importance de continuer à sensibiliser le public et les différentes communautés sur la problématique et les enjeux du pluralisme, il nous semble qu'il faudrait plutôt multiplier les espaces de mise à disposition de connaissances et de compétences nécessaires au partage des valeurs communes.

***Élise Essindi***

# Sommet du Québec et de la jeunesse

## **La liste d'épicerie des jeunes immigrants**

*Les lampions se sont éteints sur le sommet du Québec et de la Jeunesse tenu au mois de février 2000 à Québec. VIVRE ENSEMBLE a mené une petite enquête auprès de 15 jeunes immigrants pour savoir quelles étaient leurs priorités, leurs besoins et leurs aspirations. Voici la liste d'épicerie qu'ils auraient présentée s'ils avaient été consultés.*

### **Les priorités**

- Être en bonne santé ;
- Étudier dans une institution salubre, performante et ouverte à la diversité ;
- Avoir l'assurance de trouver un emploi après les études.

### **Les besoins**

- Un bon encadrement des parents ;
- Un accès égal aux services d'accueil, d'information et d'encadrement, essentiels au bien-être et au plein exercice des droits ;
- Un meilleur accès aux lieux de représentation ;
- Une participation active et diversifiée aux débats et

- aux décisions ;
- Des espaces pour exprimer leurs réalités et leurs points de vue ;
- Une chance égale d'accéder à l'embauche et de faire respecter leurs droits ;
- Des rapports d'égalité entre groupes et entre personnes ;
- Des mesures de soutien financier ;
- Des mesures d'appui dans des projets, des activités socioculturelles et le cheminement de carrière ;
- Une équité salariale ;
- La valorisation de leur contribution au devenir collectif ;
- La négociation comme mode de résolution des conflits ;
- L'abolition des préjugés et des clichés à leur rencontre ;
- Des mécanismes de lutte contre la discrimination et le harcèlement moral.

### **Les aspirations et les rêves**

- Une société où les valeurs de solidarité, de tolérance et d'équité ont leur place ;
- Un nouveau modèle de développement économique et social ;
- Une société qui garantit la qualité de vie des personnes et le respect de l'environnement ;
- Une société solidaire des

- enjeux internationaux et des autres peuples du monde ;
- Une éducation qui élargit les apprentissages au-delà des savoirs formels et s'inscrit dans une formation intégrée de la personne ;
- Des politiques basées sur le respect des différences, le principe de l'égalité des chances et la promotion de valeurs communes.

**Sondage réalisé par  
Stéphanie Otou**

## Connaissez-vous vos droits en matière de discrimination ?

*La discrimination et le racisme sont des sujets dont la complexité rebute habituellement le public. Pourtant, on y est confronté tous les jours sous des formes multiples, qu'il s'agisse de politiques, de pratiques ou simplement d'attitudes.*

Pour souligner la Journée internationale de lutte contre la discrimination et le racisme, VIVRE ENSEMBLE a choisi de présenter à ses lecteurs quelques extraits d'un important outil juridique. Il s'agit d'un extrait de la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec adapté par l'assemblée nationale en 1975.**

### CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC (EXTRAIT)

1. Tout être humain a droit à la vie, dans la mesure prévue par la loi ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique.
2. Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours. Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire et immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable.
3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.
4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.
5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.
6. Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disponibilité de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi
7. La demeure est inviolable.
8. Nul ne peut pénétrer chez autrui ni y prendre quoi que ce soit sans son consentement exprès OU tacite
9. Chacun a droit au respect du secret professionnel. Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi. Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.
- 9.1 Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.
10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce

handicap, il y a discrimination lorsqu' une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.



Pavillon Mont-Royal, C.P. 6128  
Succ. Centre-ville, Montréal (Québec) H3C 3J7  
**Téléphone : (514) 842-3678 • 1-800-563-3678**  
**Télécopieur : (514) 842-5896**



## Développement et pauvreté dans le Tiers monde : doit-on miser uniquement sur les savoirs technologiques ?

Selon les données les plus récentes, la pauvreté toucherait actuellement 2 milliards de personnes dans le monde et plus de 60 % de la population dans certains pays du Sud. Mais la pauvreté n'est pas l'apanage des seuls pays en développement, des millions d'individus vivraient également en situation d'infropauvreté dans les grandes villes européennes et nord-américaines.

Dans son rapport de 1999 sur le développement, le PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement) affirme que les disparités sont aujourd'hui, plus que jamais, prononcées non seulement entre les nations, mais entre individus très riches et individus très pauvres. La mondialisation, loin d'être la panacée, participe à creuser encore davantage les écarts de développement entre nations nanties, dotées d'industries très diversifiées et très productrices et nations pauvres

aux économies à faible productivité et confrontées à des problèmes d'endettement, de santé et de sécurité alimentaire. Le constat révèle fort opportunément à la face du monde, l'urgence d'un développement mondial maîtrisé.

Au nombre des stratégies présentées pour réduire la pauvreté, et promouvoir un développement durable figurent la croissance de la productivité, l'investissement éducatif accru et la réduction des inégalités face au savoir. Selon la banque mondiale (Rapport de 1999), la question des disparités dans l'acquisition du savoir et des inadéquations de l'information est d'une importance capitale pour les pays en développement dans la mesure où elle peut contribuer à diminuer les inégalités.

La lutte contre la pauvreté et la promotion de la croissance sont donc abordées pour l'heure, essentiellement SOUS

l'angle du développement des connaissances dans le domaine des nouvelles technologies. Doit-on conclure qu'il faille ne miser que sur ces dernières ?

Nous ne partageons pas tout à fait ce point de vue. Ce qui pose problème pour les populations du tiers-monde, ce n'est pas tant la hantise de vivre comme les habitants des grandes métropoles du Nord. C'est d'abord de pouvoir manger à leur faim et d'accéder aux services de base que sont l'eau et les soins médicaux. C'est ensuite d'exercer un métier, d'envoyer les enfants à l'école et de disposer d'un minimum de bien-être. C'est enfin la latitude de définir leurs propres normes sociales, culturelles, économiques et juridiques.

Il n'y a donc pas que la faible productivité et le retard accusé dans le domaine technologique qui pénalisent les pays pauvres

et leurs habitants. Il existe de nombreux autres obstacles au développement tels que le poids écrasant de la dette, la permanence des conflits, l'absence d'ouverture des produits locaux au marché mondial. Une autre catégorie de difficultés à laquelle se heurtent ces pays tient à leur inadaptation à des normes et à des structures ne correspondant pas aux mentalités et aux besoins des populations.

Pour conclure, la marginalisation de la femme et son exclusion du circuit économique coûtent cher aux pays du Tiers-monde. Si les gouvernements et les institutions internationales adoptaient des mesures visant à replacer la femme au centre de l'activité économique, il est certain que la pauvreté se réduirait sensiblement.

**P. Cyril Fokou**

## **BUSIMÉDIA**

**Le média express des affaires**

Solutions en

- ☞ Multimédia
- ☞ Informatique
- ☞ Administration
- ☞ Langues

**426, rue Beaubien est.**  
**Tél.: (514)271- BUSI(2874)**  
**[www.busimedia.com](http://www.busimedia.com)**

### **Internet et Infographie**

- ◆ Création et hébergement page web
- ◆ Programmation html, dhtml, Javascript, base de données
- ◆ Traitement de texte et Mise en page

### **Services de MULTIMEDIA**

- ◆ Coiffure sur ordinateur ◆ Calendrier personnalisé
- ◆ Photographie numérique ◆ Enregistrement et montage de video et CD-Rom
- ◆ Autres

## L'Afrique : condamnée à mort

*Afin de contribuer au rayonnement respectif de toutes les cultures, VIVRE ENSEMBLE présentera désormais, dans chacune de ses éditions, un continent, un pays, une culture ou une tradition. Ayant pris l'option de commencer par l'Afrique, nous publions ci-après quelques textes portant sur ce continent encore mal connu...*

L'Afrique nous rappelle étrangement ce panneau publicitaire du groupe italien *Benetton* exposé en février 2000 dans les abribus de Montréal. L'affiche représentait un homme de race noire et s'intitulait, sans autre forme de procès: CONDAMNÉ À MORT.

Oui, condamné à mort sans avoir commis le moindre délit ou même exprimé une quelconque intention de nuire. Condamné à mort du simple fait de sa couleur. Quoi de plus significatif pour traduire ce chapelet de préjugés défavorables qui pèsent en permanence sur les hommes, les femmes et même les enfants de race noire. « Les noirs sont paresseux ». « Les noirs sont sales ». « Les noirs sont vicieux ». « Les

noirs sont violents ». « Les noirs sont malhonnêtes ». Autant d'arguties quotidiennement entendues et qui démontrent à quel point l'intolérance reste vivace, malgré les déclarations, les chartes et les discours affirmant le caractère universel des droits fondamentaux de la personne. Il en est de même de l'Afrique, condamnée au déclin et généralement présentés sous ses seuls aspects négatifs, bien que regorgeant de richesses et de fiertés.

C'est sans doute fort de ce constat que le groupe Promotion du monde africain du Centre Afrika a choisi de mener une réflexion sur le thème « L'Afrique au-delà des clichés », dans le cadre

des activités marquant le mois de l'Histoire des Noirs. Nous reviendrons dans nos prochaines éditions sur les temps forts de cette rencontre du 26 février 2000 qui posait d'ores et déjà la question de savoir si l'Afrique ne sera pas la découverte du XXI<sup>e</sup> siècle.

**LIRE ET FAIRE LIRE**  
**LES CAHIERS DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE**

## L'Afrique au-delà des mythes

L'Afrique que beaucoup connaissent est celle des catastrophes, des conflits, des guerres, des génocides et du sida. Cette Afrique-là est celle des médias. Mais ne relève-t-elle pas d'une vision étriquée, limitée et sélective qui met au défi la capacité du monde intellectuel à produire des connaissances objectives, scientifiques sur ce continent?

Comment mettre à jour ce que cachent les médias et les industries de l'affro-pessimisme si l'on veut découvrir le vrai visage de l'Afrique? Pour répondre à ces questions, quelques observations nous obligent à regarder autrement ce continent qui déroute et qui sert encore trop souvent de lieu de prédilection des fantasmes et des mythes

À côté des images sur l'Afrique qui relèvent des choix idéologiques et politiques, il existe une autre réalité vécue par des millions d'hommes et de femmes dont on ne parle pas et qui bouleverse sans cesse les consciences. Dans un contexte où l'on ne parle de la femme africaine qu'en terme d'alphabète, de ménagère, de femme dominée, exploitée, vouée au mariage et aux multiples maternités, etc..., convient de reconsidérer des situations où, de plus en plus, les femmes

africaines émergent non seulement dans les lieux de production des savoirs, mais aussi dans les milieux d'affaires et de prise de décision.

Parmi les normes de l'éducation inculquées à la petite africaine de nos jours, l'accent est mis sur l'éducation qui constitue la priorité des dépenses du ménage malgré le contexte de crise économique et d'ajustement structurel imposés par le FMI et la Banque Mondiale. Pour de nombreux parents africains, la formation des enfants constitue l'investissement qui tend le plus à réduire les inégalités de sexe accentuée par les économies coloniales.

Contrairement aux reportages, aux images et littératures focalisés exclusivement sur la dot, l'excision, les nombreuses maternités, nous devons aussi insister sur le caractère exemplaire de ces parents exigeant de leurs filles non pas la dot, mais d'obtenir un diplôme secondaire ou universitaire pour préparer leur vie et se donner les moyens de leur émancipation. Il faut bien le constater, si elles ne parviennent pas à accéder au niveau d'éducation auquel elles rêvent, les nouvelles générations de jeunes, filles et garçons s'organisent pour acquérir très tôt

l'esprit d'entreprise afin de prendre en charge soit leurs cadets sociaux, leurs parents invalides ou âgés, soit leur formation professionnelle ou d'autres formes d'investissement.

Si l'on veut comprendre la vitalité et le dynamisme d'une Afrique encore debout malgré deux décennies de «coupures», de crise, d'exclusion, il faut se référer à l'esprit d'initiative et d'entreprise de ces jeunes et de ces femmes qui partent de rien pour bâtir leur vie en contrôlant des secteurs entiers de l'économie tels que les marchés vivriers, le commerce des pagnes, la restauration, le transport urbain, etc.

Par rapport aux ressources du continent qui constitue un enjeu au coeur de la mondialisation, ces petites entreprises donnent un aperçu sur ce dont les pays Africains sont capables de faire s'ils pouvaient contrôler leurs richesses et les mettre en valeur au service des populations qui ne demandent qu'à mieux vivre. De toute manière, l'on doit renoncer à l'image d'Africains faméliques, en haillons et paresseux. Avec ses hommes et ses femmes, l'Afrique réelle est plurielle. Il y a ici un monde qui se lève et qui marche. En dépit des apparences, l'Afrique n'est

pas morte, elle renaît par les « gens d'en-bas » comme l'écrit Jean-Marc ELA dans un de ses ouvrages : il s'agit de ces acteurs anonymes qui se caractérisent par leur créativité.

*Par Anne-Sidonie ZOA,  
Doctorante en Sociologie*



## RESSOURCES

### HORS CAMPUS

Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

**Montréal**

**360, rue St-Jacques 2<sup>ième</sup> étage**

**Montréal (Québec) H2Y 1P8**

**Tél. : (514) 873-7618**

Commission canadienne des droits de la personne

**344, rue Stater, 8<sup>e</sup> étage**

**Ottawa (Ontario) K1A 1E1**

**Tél. : (613) 995-1151**

Le centre communautaire de loisir de la Côte-des-Neiges

**5347, Chemin de la Côte-des-Neiges**

**Tél. : (514) 733-1478**

Centre Afrika

**1644, rue St-Hubert**

**Montréal, Québec H2L 3Z3**

**Tél. : (514) 843-4019**

**Tél. : (514) 845-2740**

Pour vos commandes de mets africains (KOKI, NDOLE et MBONGO)

**visitez le site:**

**[www.busimedia.com/traiteur](http://www.busimedia.com/traiteur)  
ou appelez au (514) 271-2874**

### UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL :

Bureau de l'aide financière

Pavillon J.A. Desève

**2332, boul. Édouard-Montpetit  
4<sup>e</sup> étage**

**Tél. : (514) 343-6145**

Marie José Rivest Ombudsman

Pavillon J.A. Desève

**2332, boul. Édouard-Montpetit  
local C-4528**

**Tél. (514) 343-2100**

Service des activités culturelles

Pavillon J.A. Desève

**2332, boul. Édouard-Montpetit  
2<sup>e</sup> étage, bureau C-2524**

**Tél : (514) 343-6524**

Service d'orientation et de consultation psychologique

**C.P. 6128, succursale Centre Ville, Montréal (Québec) H3C 3J7**

**2101, boul. Édouard-Montpetit  
3<sup>e</sup> étage, porte 330**

Service d'action humanitaire et communautaire

**Pavillon 3200 Jean Brillant  
local B-2253**

**Tél : (514) 343-7896**

Centre d'entraide

**Pavillon 3200, Jean Brillant  
local B-2371**

**Tél. : (514) 343-6111 poste 1843**

Service Universitaire de l'emploi

Pavillon J.A. Desève

**2332, boul. Édouard-Montpetit  
3<sup>e</sup> étage**

**Tél. : (514) 343-6736**

Bureau des services aux étudiants handicapés

**Pavillon J.A. Desève  
porte C-351**

Bureau du logement hors Campus

**Pavillon J.A. Desève porte B-3429, 3<sup>e</sup> étage**

**Tél. : (514) 343-6533**

Bureau des services aux étudiants étrangers

**Pavillon J.A. Desève  
porte C-351**

**Tél. : (514) 343-6935**

Le Centre sportif de l'université de Montréal

**2100 boul. Édouard Montpetit  
5<sup>ième</sup> étage**

**Tél. : (514) 343-6150**

# Nous avons ceci...

A clear martini glass with a long stem and a wide rim. Inside the glass, there is a single dark olive. A metal stirrer with a dark handle is placed diagonally across the rim of the glass.

Mais également  
des nachos,  
de la pizza,  
des sandwichs,  
des hot-dog,  
de la soupe,  
des fajitas,  
de la bière,  
et beaucoup d'autres choses...

Le resto-bar *La Brunante*  
3200, rue Jean-Brillant, local 2326  
Géré par l'AGEEFEP