

Bulletin d'information - Septembre 2017

Colloque International

Immigration, dynamiques identitaires et politiques de gestion de la diversité



Le saviez-vous?

Du 14 au 16 juin 2018, se tiendra le colloque « Immigration, dynamiques identitaires et politiques de gestion de la diversité » à l'Université Saint Mary's à Halifax. Merci à ceux d'entre vous – chercheurs, partenaires communautaires et institutionnels – qui avez manifesté votre intérêt et qui vous êtes engagés pour le colloque! Si vous connaissez des professionnels ou des chercheurs que le thème de la conférence peut intéresser, merci de partager les informations sur le colloque!

Toutes les informations concernant le colloque – appel à communication, protocole de soumission, conférenciers d'honneur, partenaires communautaires et institutionnels – sont disponibles sur le site suivant : www.icstconference.com.

À la fin de ce bulletin, vous trouverez la fiche d'inscription au colloque également téléchargeable en format PDF sur le site du Colloque.

QUOI DE NEUF?

Programmation

Conférencière plénière :
Dr. Marie Mc Andrew p.2
Fiche d'inscription p.6-7

Partenaires institutionnels

Le Groupe de recherche de
l'Atlantique sur l'économie de
l'immigration, de la diversité et du
vieillessement p.3

Partenaires communautaires

YMCA p.3

Revue de presse

La couleur de la diversité p.4
La discrimination positive a peu
changé le recrutement des
meilleures universités américaines
p.5

Programmation

Dans le cadre du colloque, nous voulons proposer une représentation holistique et une approche interdisciplinaire sur le thème de l'immigration. Nous souhaitons orienter les discussions sur les formes d'interaction au niveau interpersonnel, entre l'individu et le groupe, intergroupe/intercommunautaire et sociétal entre groupe majoritaire et groupes minoritaires. Nous avons identifié quatre secteurs d'activités dans lesquels les contacts interculturels sont prédominants – l'éducation, la santé, l'entreprise et les services sociaux et d'établissement.

Des conférenciers d'honneur seront invités dans chacun de ces secteurs d'activité. Nous avons le grand plaisir de vous présenter dans ce numéro notre quatrième conférencière d'honneur : Dr. Marie Mc Andrew.

Marie Mc Andrew



Marie Mc Andrew est professeure émérite au Département d'administration et fondements de l'éducation de l'Université de Montréal. Titulaire d'un doctorat en éducation comparée et en fondements de l'éducation, elle est spécialisée dans l'éducation des minorités et l'éducation interculturelle. Sa contribution dans ce domaine est significative, tant en ce qui concerne la recherche que le développement et l'évaluation des politiques.

De 1989 à 1991, comme conseillère au Bureau des sous-ministres du Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, elle a été étroitement associée à l'élaboration et à la dissémination de l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration Au Québec pour bâtir ensemble.

De 1996 à 2002, elle a été directrice d'Immigration et métropoles, le centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, un des quatre centres d'excellence canadiens créés en 1996 dans le cadre du

projet Metropolis.

De 1993 à 2004, Madame Mc Andrew a, en outre, coordonné le Groupe de recherche sur l'ethnicité et l'adaptation au pluralisme en éducation (GREAPE), une équipe de recherche multidisciplinaire entretenant un partenariat avec le ministère de l'Éducation (MEQ), le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) et diverses commissions scolaires de l'île de Montréal. Présentant une synthèse originale des travaux menés dans ce cadre depuis 1992, son livre « Immigration et diversité à l'école : le cas québécois dans une perspective comparative » a mérité le prix Donner 2001 attribué au meilleur livre sur la politique publique canadienne.

Entre juin 2003 et décembre 2013, elle a été titulaire de la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal et s'est vu octroyer en juin 2006, une Chaire de recherche du Canada, niveau 1, par le CRSH. Dans ce cadre, elle a mené un vaste programme de recherche sur le rôle de l'éducation dans le maintien et la transformation des rapports ethniques couvrant trois grands axes : Culture, socialisation, curriculum; Performance et cheminements scolaires; Politiques et pratiques dans une perspective comparative. Une autre thématique explorée depuis plus de 10 ans par la titulaire concerne la spécificité de l'adaptation du système scolaire au pluralisme dans les sociétés où plus d'un groupe peut prétendre au statut de majorité sociologique. Son ouvrage « Les majorités fragiles et l'Éducation : Belgique, Catalogne, Irlande du Nord, Québec, » (PUM, 2010) finaliste aux Prix du gouverneur Général, catégorie Essais et Études, se penche sur divers enjeux, parfois contestés, tels la scolarisation commune, l'enseignement de l'histoire dans

un contexte de pluralité des mémoires, l'intégration linguistique des immigrants ou encore la prise en compte de la diversité à l'école.

De 2010 à 2016, elle a dirigé le Groupe de recherche Immigration, équité et scolarisation (GRIES) qui rassemble des chercheurs et des partenaires qui travaillent sur la performance et le cheminement scolaires des élèves issus de l'immigration au Québec. Le plus récent ouvrage de l'équipe, « La réussite éducative des élèves issus de l'immigration. Dix ans de recherche et d'intervention au Québec », publié aux Presses de l'Université de Montréal en 2015, présente un portrait clair et nuancé de ce que la recherche québécoise des dix dernières années, tant quantitative que qualitative, révèle sur les caractéristiques, le cheminement et l'expérience scolaires des élèves issus de l'immigration durant leur scolarité obligatoire.

En reconnaissance de l'impact de son engagement en matière de recherche et de dissémination sur le développement de politiques publiques mieux adaptées à la réalité pluraliste, elle a reçu, en juin 2005, le Prix québécois de la citoyenneté Jacques-Couture pour le rapprochement interculturel et en janvier 2015, le prix interculturel de Montréal Abe-Limonchik. Elle a siégé ou siège à divers comités provinciaux ou fédéraux tels le Comité consultatif sur l'intégration et l'accommodement raisonnable en milieu scolaire, le comité conseil de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, le Comité conseil du National Task Force on Holocaust Education, Remembrance and Research, le Comité consultatif du sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada. Elle est également membre de la Société Royale du Canada.

Partenaires institutionnels

Pour nous aider dans l'organisation et la promotion du colloque, nous sommes heureux de pouvoir compter sur le soutien de notre nouveau partenaire : Le Groupe de recherche de l'Atlantique sur l'économie de l'immigration, de la diversité et du vieillissement.

Le Groupe de recherche de l'Atlantique sur l'économie de l'immigration, de la diversité et du vieillissement

Le Groupe de recherche de l'Atlantique sur l'économie de l'immigration, de la diversité et du vieillissement (ARGEIAD) a été créé en février 2014. Il a pour mandat la promotion de la recherche et de la mobilisation des savoirs portant sur les dimensions régionales, nationales, et internationales de l'immigration, de la diversité et du vieillissement. ARGEIAD est hébergé par l'École de Commerce Sobey / Sobey School of Business à l'Université Saint Mary's. Il est composé de chercheurs de Saint Mary's University, de Dalhousie University, de la University of Prince Edward Island, de Memorial University of Newfoundland and Labrador, de la University of New Brunswick et de

l'Université de Moncton ainsi que les organismes suivants : ISANS, the Association of New Canadians in Newfoundland & Labrador, et PEI Association of Newcomers to Canada. Le Groupe de recherche est financé par L'École de commerce Sobey / Sobey School of Business, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA/ACOA) et les quatre gouvernements provinciaux des provinces atlantiques. Pour mener à bien son mandat, l'ARGEIAD 1) collecte et analyse les statistiques générées par Statistiques Canada et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada sur l'immigration et

les données démographiques dans le Canada Atlantique; 2) publie un bulletin d'information trimestriel pour diffuser les recherches émanant de l'analyse des statistiques sur l'immigration, le vieillissement et la diversité; et 3) donne à ses membres l'opportunité de publier les résultats de leur recherche en ligne sur son site Internet. Le Groupe organise annuellement des événements publics. Pour plus d'informations sur l'ARGEIAD et sur ses activités, veuillez consulter le site suivant :

www.smu.ca/centres-and-institutes/atlantic-research-group.html

Partenaires communautaires

Puisque l'objectif premier de la conférence est de construire des ponts entre chercheurs et le monde professionnel et d'engager le dialogue sur leurs pratiques et leurs recherches, nous avons pensé qu'il était important d'approcher les organismes et les services francophones et anglophones dans les domaines de la santé, de l'éducation, du travail social et du monde de l'entreprise qui travaillent avec les nouveaux arrivants dans la grande région d'Halifax.

Nous avons mené de courtes entrevues avec chacun d'entre eux pour mieux comprendre les types de services qu'ils offrent, les défis qu'ils rencontrent et leurs besoins.

YMCA

Entrevue avec Kathryn Khan, Gestionnaire du programme d'établissement des enfants et des jeunes

Bonjour Kathryn! Merci à vous d'avoir accepté de nous rencontrer. Vous êtes la gestionnaire du programme d'établissement des enfants et des jeunes à YMCA. Pourriez-vous nous donner brièvement quelques informations concernant l'histoire de votre organisme et les services que vous offrez ?

Nous avons commencé en 1992 et cette année marque donc le 25e anniversaire

de notre engagement professionnel auprès des nouveaux arrivants du monde entier dans le système scolaire. En 1992, il y avait un programme du YMCA dans les écoles secondaires à Halifax. Le personnel rencontrait les élèves des écoles secondaires pour leur offrir de l'aide aux devoirs et des activités sociales et récréatives et développait des relations avec des acteurs du système scolaire – chefs d'établissements, membres de l'administration et des services d'orientation - pour mieux comprendre les besoins des élèves immigrants. Ce programme a été le début de ce qui est

maintenant le Programme d'établissement dans les écoles. Ce programme compte 20 employés qui travaillent dans 34 écoles dans la région métropolitaine d'Halifax. En dehors de la ville, nous comptons également des partenariats avec 20 écoles. À travers le programme YREACH, les employés de YMCA font du travail d'établissement dans plusieurs petits centres de la Nouvelle-Écosse...

Entrevue complète :
www.icstconference.com/ymca

La couleur de la diversité

Il existe une multitude de façons de célébrer la diversité. Prétendre que nous sommes « tous pareils » n'en est pas une.

Parmi les projets cautionnés par la Société du 375e anniversaire de Montréal : Les gens de couleur. Un projet d'Ilotopie, une entreprise française, mettant en vedette des personnages « colorés de la tête aux pieds. Entre mimes et statues, ils prennent la rue d'assaut pour composer leurs tableaux ludiques et sympathiques ». À mon sens, c'est effectivement amusant, des personnes peintes en bleu, rouge, ou jaune circulant ici et là.

Le hic, c'est que ce projet s'inscrit dans une volonté de célébrer la diversité montréalaise.

Dans un article du 4 juillet dernier, le journal *Métro* rapporte qu'Isabelle Pelletier, chef des relations de presse à la Société du 375e, a dit : « On aime vraiment l'idée derrière ça. [...] Peu importe le sexe, la couleur de la peau ou la forme du corps, on est tous pareils. C'est un beau message qui correspond à Montréal. » Euh, pardon ?

Les personnes qui soutiennent que nous sommes « tous pareils » ont une bonne intention. C'est positif et optimiste de souhaiter que, comme société, chaque individu voie son prochain comme une personne humaine, ni plus ni moins.

L'enjeu, c'est que cet argument réduit à des facteurs cosmétiques les différences entre individus. Cette posture ignore la valeur qui réside dans l'expérience différente de l'autre. Elle nie aussi les rapports de force entre les différents groupes qui composent la société ainsi que les privilèges et désavantages qui en résultent. J'accepterais l'argument « tous pareils » plus facilement s'il n'en était que de la couleur de ma peau et de la texture de mes cheveux. Mais il n'en est pas ainsi.

Je suis un homme noir hétérosexuel. D'origine haïtienne. Né à Montréal et ayant grandi dans l'est de la ville. Dont les parents ont payé l'école privée de la maternelle au cégep, en plus des études universitaires en droit. Ces caractéristiques ne déterminent pas l'ensemble des relations que j'entretiens avec le monde, mais les influencent.

Certains de mes privilèges ont facilité mon cheminement. Cela étant dit, j'ai fait le choix d'adopter un accent québécois dès la 4e année du primaire parce que j'ai observé que je me ferais plus d'amis de cette manière. À l'âge adulte, j'ai vécu ce phénomène sur le marché du travail, ajustant désormais mon accent de manière inconsciente. De plus, on m'a souvent dit que je ne suis « pas un Noir comme les autres ». Ou que je ne suis « pas un vrai Noir ». Je désespère en pensant à comment « les autres Noirs » sont perçus malgré eux. D'ailleurs, je réfléchis tous les jours aux inégalités socio-économiques qui plombent les communautés noires et qui s'inscrivent dans un lourd historique de colonialisme et d'esclavage.

J'appartiens à la société québécoise tout en revendiquant qu'on soit sensible à ma réalité particulière, riche de mes enjeux et de mes contributions.

Ces raisons expliquent pourquoi, dans le cadre d'événements symboliques comme les célébrations du 375e, une période marquante de la société que nous construisons ensemble, je m'attends à ce que les organisateurs de ces célébrations reconnaissent la valeur de la diversité culturelle qui compose notre ville plutôt que d'arguer que nous sommes « tous pareils ». Surtout si c'est par l'entremise d'un projet nommé Les gens de couleur !

Un tel souhait est réalisable. D'autres projets soulignent de façon appropriée

la valeur de la diversité montréalaise. Notamment, le Forum Jeunesse de l'île de Montréal a su mobiliser de jeunes leaders de tous les arrondissements représentant la diversité sous toutes ses formes afin de réfléchir au futur de la ville. Ceci est le résultat d'une compréhension du Montréal d'aujourd'hui.

Je vous recommande également la lecture d'Aime comme Montréal, un livre sublime relatant en photos et textes l'histoire de 60 couples interculturels montréalais.

Enfin, soulignons l'événement artistique et festif Nova Stella. Selon la Société du 375e, Nova Stella appelle notamment « à ouvrir une ère nouvelle dans notre rapport à l'Autre, à abolir le clivage eux/nous pour ne conserver qu'un nous inclusif, dans lequel chaque Montréalais·e trouve sa place ». Cet événement donne suite aux recommandations d'un groupe de travail bénévole dont j'ai fait partie cet hiver et qui a permis un dialogue franc et ouvert avec l'équipe du 375e sur le thème de la diversité culturelle.

Nos échanges ont permis l'élaboration d'un concept qui, je le souhaite, rendra fier tout Montréal. Espérons que la Société du 375e s'inspirera de ces échanges pour le positionnement du projet Les gens de couleur. Ce projet a une valeur ludique et

sympathique, sans plus. De grâce, ne dites pas qu'il célèbre la diversité.

Pour plus d'informations :
www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/502892/la-couleur-de-la-diversite

La discrimination positive a peu changé le recrutement des meilleures universités américaines



Sur le campus de Berkeley de l'université de Californie. Ben Margot / AP

Selon une étude du « New York Times », les Noirs et les Hispaniques sont encore moins représentés qu'en 1980 parmi les admis en premier cycle des cent meilleurs établissements.

Même après des années de « discrimination positive » (affirmative action), la part des étudiants noirs et hispaniques dans les cent meilleures universités américaines a crû bien moins vite que dans la population : ils s'y trouvent ainsi encore plus sous-représentés qu'il y a trente-cinq ans, montre une étude publiée par le New York Times. A l'inverse, les étudiants blancs et asiatiques y sont encore plus surreprésentés qu'à l'époque, a établi le quotidien à partir des statistiques officielles et des chiffres de plusieurs bases de données professionnelles et spécialisées.

Parmi les nouveaux entrants en première année dans ces collèges américains, on compte seulement 6 % d'étudiants noirs, une part stable depuis trente-cinq ans, alors que les jeunes noirs constituent 15 % de cette classe d'âge. La part des élèves de première année hispaniques a, elle, progressé, pour atteindre 13 % des admis, mais cette progression est bien

moins rapide que leur croissance démographique, alors qu'ils représentent 22 % de cette génération. Parmi les « colleges » qui se situent en haut des classements – des premiers cycles publics les plus réputés à ceux des prestigieuses universités de l'Ivy League –, les écarts se sont ainsi accrus depuis 1980 : la sous-représentation des étudiants noirs a augmenté de trois points et celle des hispaniques de six points.

Echantillon pas représentatif

Cet échantillon n'est cependant pas représentatif de l'ensemble du système universitaire américain : la représentation des Noirs et des Hispaniques s'est globalement améliorée dans l'enseignement supérieur au cours de la période, explique au journal Terry Hartle, vice-président senior de l'American Council on Education, qui regroupe plus de 1 700 institutions d'enseignement supérieur américaines. Mais il ajoute que la jurisprudence née des nombreux recours en justice contestant la discrimination positive a limité les effets de celle-ci, devenue un élément parmi d'autres à prendre en compte dans la politique de recrutement des

établissements : « C'est donc quelque chose qui doit être pris en compte, mais ce n'est pas un remède miracle. » Les établissements les plus sélectifs ont ainsi pu s'en affranchir. A cela s'ajoute, précise le quotidien, les effets des inégalités précédant l'entrée à l'université, celles héritées du système scolaire.

Si les mesures ont eu un impact limité, leur disparition, notamment décidée par l'Etat de Californie depuis 1998,...

Article complet :

www.lemonde.fr/campus/article/2017/08/29/la-discrimination-positive-a-peu-change-le-recrutement-des-meilleures-universites-americaines_5178167_4401467.html

Comité organisateur

Dr. David Bourgeois
Université Saint Mary's
Département de Psychologie
David.Bourgeois@smu.ca

Dr. Jean-Jacques Defert
Université Saint Mary's
Département de langues modernes et d'études classiques
Jean-Jacques.Defert@smu.ca

Dr. Jean Ramdé
Université Laval
Faculté d'éducation
jean.ramde@fse.ulaval.ca

Divesh Isuri
Assistant de développement du programme en études interculturelles ICST
Divesh.Isuri@smu.ca

Fiche d'inscription

Date de la soumission :

Nom :		Prénom :	
Adresse courriel :		Téléphone :	
Statut professionnel (partenaire communautaire, chercheur, étudiant, autre)			
Institution de rattachement (le cas échéant) :		Prestataire de service (le cas échéant) :	
Présentation biographique :			
Communication	Poster	Atelier	Table ronde
Titre :			
Description / Résumé :			
S'inscrire à une table ronde : Table ronde 1 Table ronde 2 Table ronde 3 Table ronde 4 Table ronde 5 Table ronde 6 Table ronde 7 Table ronde 8		Participer à un atelier : Atelier (Michèle Vatz-Laaroussi) : la médiation interculturelle	
Voulez-vous vous abonner au bulletin d'information?		Oui	Non

Participation au (à la) :	Oui	Non
Visite exposition permanente au Quai 21 - Mercredi 13 juin		
Soirée conférence inaugurale + Cinq à Sept - Mercredi 13 juin au soir		
Banquet - jeudi 14 juin		
Dîner - spectacle - Vendredi 15 juin		

Restrictions diététiques (Végétarien, Sans gluten...)

Liste des tables rondes

Table ronde 1 : Les meilleures pratiques en recherche-action

Table ronde 2 : Les facteurs de facilitation du transfert et de l'utilisation des connaissances pour l'intervention en contexte interculturel

Table ronde 3 : Les réfugiés (intégration, statuts, évaluation des programmes)

Table ronde 4 : Immigration et communautés d'accueil (politiques d'accueil et d'inclusion, stratégies de rétention)

Table ronde 5 : Processus de diagnostic et d'accompagnement des patients dans les services de santé

Table ronde 6 : Éducation multiculturelle et sensibilisation interculturelle (aménagement des curriculums, techniques d'enseignement, services d'accompagnement, évaluation des services)

Table ronde 7 : Enjeux interculturels de l'entreprise (gestion d'équipes multiculturelles, d'organisation et de gestion de processus, de développements et d'adaptation à de nouveaux marchés)

Table ronde 8 : Immigration et intégration des immigrants dans les régions