

IMMIGRATION

Le chômage est-il notre fatalité?

Faut-il croire aux paroles des gouvernements péquiste et libéral ? Ça fait plus d'une vingtaine d'années que les immigrés de toute origine, de calibre académique et d'antécédents professionnels appréciés ne cessent de revendiquer un statut « relativement » représentatif et transparent quant aux postes de la fonction publique et des sociétés d'État.



Par Kamal El Batal, Agr., M.Sc., Post-MBA., Doctorant en Administration des affaires

Gouvernement après gouvernement, programme après programme,..... Nous sommes finalement rendus à un échec inexplicable et sommes devant un solde négatif !

L'intégration de ces minorités ethniques dans la société dépend principalement de votre action concrète et de votre sincérité de faire changer les choses en tant qu'appareil législatif jouissant d'un pouvoir et d'une autorité suprême.

A QUI LA FAUTE?

C'est la faute à qui ? Nous les immigrés, avons fait ce qui a été demandé par les autorités dès notre arrivée : faire un diplôme québécois, chercher un peu d'expérience, adhérer à un ordre professionnel, apprendre l'anglais, etc. Nous investissons temps, énergie, âge, famille, argent, corps et âme, etc. dans l'espoir que ce projet mène vers une carrière de gestionnaire, de cadre et pourquoi pas, de directeur général et, ou de président. Après tant d'années d'efforts et de diligence, nous découvrons fort malheureusement, que le traitement des minorités ethniques est différent de celui des québécois de souche quand il s'agit du recrutement au sein de la fonction publique ou dans une société d'État.

Nous réalisons avec grande déception que les communautés culturelles ne représentent que 2,6% des salariés de la fonction publique en 2005 ! Ce pourcentage a malheureusement fluctué dans le mauvais sens puisqu'il se situait à 2,11% en 1993.

Comment expliquer cette situation ?

Et, où sont-elles passées les promesses que vous vous êtes engagées d'honorer ? Vos documents officiels qui stipulent la promesse ou plutôt les promesses répétitives d'embauche à hauteur de 25% des minorités ciblées ne sont jamais honorées ni atteintes. Comment expliquer le fait que nous représentions plus de 20% de la population active au Québec et on atteint à peine une proportion de 3,62% dans la fonction publique ? Il ne faut pas non plus perdre de vue que cette proportion est partagée par les anglophones, les autochtones et les autres groupes ethniques !

Renouvellement du personnel de la fonction publique, vieillissement de la population, problème de relève professionnelle, manque de médecin, de praticiens, de professionnels, etc. Un discours véhiculé par toutes les instances gouvernementales, les médias, etc. qui fait chaud au cœur et qui incite bon nombre de personnes qualifiées à quitter leur société d'origine pour venir s'établir ici au Québec. De l'autre côté, nous constatons que le chômage ne cesse de croître et pèse lourd dans les rangs des communautés ethniques empêchant l'épanouissement des individus ainsi que de leurs familles. Comme je l'ai dit le 23 décembre 2003 sur les ondes de TVA (journal de 17 :00 heure), l'intégration des minorités visibles ne doit pas se faire de façon unilatérale. C'est un effort collectif, partagé, concerté, discuté et qui mérite une ouverture d'esprit principalement de la part du « recruteur québécois ».

DES CORDONNIERS MAL CHAUSSÉS

La pluralité et la diversité de la culture québécoise lui apporte une richesse et un rayonnement incontournables sur la scène internationale. Le Québec est en mesure de nouer des liens sociaux, économiques et commerciaux avec tous les pays du monde si celui-ci valorise et prend conscience réelle de la richesse humaine dont il dispose. En effet, Les québécois de toute origine représentent un capital

à la fois humain et social qu'il faille fructifier, valoriser afin de récolter dans l'avenir des résultats tangibles.

Par ailleurs, la politique québécoise d'intégration des minorités ethniques doit opter pour :

- 1) des rapports sociaux harmonieux ou un conflit racial et ethnique dans le futur ,
- 2) des citoyens édificateurs, vaillants ou des destructeurs et des cyniques dans le futur ,
- 3) une société en santé ou une société malade et agonisante.

Inspirons-nous du vieux adage populaire : « Qui sème le vent récolte la tempête ».

Plusieurs modèle migratoires au monde se sont soldés par un échec sociétal incurable ! Il ne fallait ni s'en inspirer ni les copier ! Ici, dans cette société que nous avons choisie, nous voulons semer de la bonne graine en vue de récolter la meilleure graine.

La ministre actuelle madame Lise Thériault lance officiellement un document de consultation publique en vue d'élaborer une politique de lutte contre le racisme ! À mon avis, Ça sent la campagne électorale...

La question que je me pose est la suivante : A-t-on réellement besoin

d'une telle investigation pour mettre en place une politique gouvernementale de lutte contre ces fléaux sociaux : racisme et discrimination ? Selon moi, il faudrait plutôt se pencher sur les vrais bobos et non pas sur les situations déguisées et maquillées.

Je vous retourne donc votre excellence la question suivante : est-ce que vous avez songé d'abord à évaluer tout ce qui existe déjà ? Ensuite, est-ce que vous avez pensé à l'évaluation des institutions québécoises qui -soit disant- défendent les intérêts et la charte des droits et libertés ?

Enfinement, ne serait-il pas plus simple et moins coûteux de présenter un projet à l'assemblée nationale stipulant l'obligation des organismes publics, para-publics, sociétés d'État et corporations privées d'amener la proportion des minorités ethniques à hauteur de 25% comme il a été convenu il y a déjà plus d'une quinzaine d'année ?

Cette loi pourra faire l'objet d'une évaluation quinquennale par une cellule administrative indépendante et intègre en vue de voir si les prérogatives ont été respectées !

Maria Houem (Avocate/Lawyer)

LL.B, LL.M, LL.D (Ph.D.)

(Membre du barreau du Canada et du Québec)

(Membre de l'association Québécoise des avocats et avocates en droit de l'immigration-AQAADI)

Doctorat en droit

- . Droit de l'immigration
- . Droit de la famille
- . Droit criminel et pénal
- . Droit des affaires et administratif

5950 Côte des Neiges, suite 300,
Montréal (Québec) H3S 1Z6
(Métro Côte des Neiges)

justice@houemavocate.com
http://www.houemavocate.com

Tél.: (514) 731-5858
Fax: (514) 731-8554

