

VIE COMMUNAUTAIRE

Lutte contre le racisme

Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination

Le gouvernement du Québec vous invite à participer à une vaste consultation publique en vue de l'élaboration et de la mise en place d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Cette consultation, dont le document est disponible dans le site Internet du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (www.micc.gouv.qc.ca/fr/dossiers/lutte-contre-racisme.html), s'inscrit dans le prolongement des actions entreprises par le gouvernement ces dernières années en vue de favoriser la pleine participation des citoyens de toutes origines à la société québécoise. Elle permettra de susciter la réflexion sur les principaux problèmes liés au racisme et à la discrimination ainsi que sur les solutions susceptibles de les prévenir.

Il est important pour la réussite de cette consultation d'obtenir l'adhésion et la participation de tous. C'est dans le but de la promouvoir que nous sollicitons votre collaboration.

Tout d'abord, une consultation en ligne, ouverte à la population en général, est disponible au www.assnat.qc.ca/cc/form-cc-racismefr.aspx. Un questionnaire électronique permet aux personnes et organismes d'exprimer leurs réflexions et leurs suggestions sur les façons de lutter contre le racisme et la discrimination au Québec. La consultation en ligne est disponible dès maintenant et jusqu'à la fin de la commission parlementaire.

Les personnes et les organismes qui souhaitent participer à la consultation peuvent également le faire en soumettant un mémoire en commission parlementaire. La date limite pour la remise des mémoires

est le 25 août 2006. La commission parlementaire débutera le 12 septembre 2006. Pour plus d'information ou pour présenter un mémoire, consultez le www.assnat.qc.ca/fra/37legislature2/commissions/CC/racisme/index.html.

Il est important de mobiliser nos partenaires et concitoyens à participer à cette consultation rapidement et en grand nombre.

La consultation entreprise par la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, madame Lise Thériault, nécessite un débat de société et une sensibilisation de tous les milieux. Elle nous permettra de

favoriser l'intégration harmonieuse des Québécoises et des Québécois de toutes origines en assurant à chacun l'égalité des chances et le respect des différences. Nous espérons compter sur votre participation pour ensemble bâtir un Québec fier de sa diversité et de la réussite de tous.

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

UN RÉSEAU DE FORMATION À VOTRE SERVICE

- ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE
- AGRICULTURE ET PÊCHE
- ALIMENTATION ET TOURISME
- BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
- COMMUNICATION ET DOCUMENTATION
- ÉLECTROTECHNIQUE
- ENTRETIEN D'ÉQUIPEMENT MOTORISÉ
- FABRICATION MÉCANIQUE
- MÉTALLURGIE
- SOINS ESTHÉTIQUES

WWW.ESPI-QC.CA
(514) 353-4636

Comme vous le savez, la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Mme. Lise Thériault, a entrepris une grande tournée du Québec afin de sensibiliser les Québécois de toutes origines, à l'importance de participer à une consultation publique sur la lutte contre le racisme et la discrimination qui aura lieu en automne 2006 à l'Assemblée nationale. Cette consultation publique peut mener vers l'adoption d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Sur le fond, c'est une démarche qui est louable puisqu'elle est en interaction avec les différents partenaires locaux et régionaux, les citoyens, les groupes et les associations ethniques, etc. et du coût, elle renvoie aux principes de bonne gouvernance publique. Mais dans la réalité et dans le concret du quotidien, aurions-nous vraiment besoin d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination ?

Avant de débattre sur la question, je tiens à préciser que cette initiative gouvernementale est issue d'un constat d'échec d'intégration des minorités ethniques dans le secteur socioprofessionnel public québécois. En effet, les communautés culturelles ne représentent que 2,6% des salariés de la fonction publique

en 2005 alors que ce taux était de 2,11% en 1993. Une proportion négligeable considérant la population active des minorités visibles qui représente plus de 20% au Québec. D'un autre côté, les 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.

Il me semble que nous n'ayons pas

Devrait-on réellement se doter d'une politique contre le racisme et la discrimination au Québec ?

besoin d'une nouvelle loi ou d'une politique pour contrôler ou lutter contre le racisme et la discrimination au Québec. À mon humble opinion, c'est l'effet contraire qui risque de se produire. Comme je l'avais mentionné dans mon article paru dans Le Devoir du 21 juillet 2006 « 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 certaines 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'années ? ».

C'est exactement ce qu'il faut faire sachant très bien que la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics existe déjà et je cite l'art 10. « *Un organisme public visé par la présente loi et tenu d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi doit, après consultation du personnel ou de ses représentants, le transmettre à la Commission dans les douze mois d'un avis de la Commission à cet effet* ». Et, l'art 10. du chapitre 1.1 de

la Charte des Droits et Libertés de la Personne (L.R.QC-12) stipulant que « *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 serait fort intéressant si Mme. Lise Thériault se penche davantage sur

l'évaluation des programmes déjà existants et des organismes qui ont pour mission de veiller sur le respect des principes d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et autres. Si par exemple, un contrevenant (employeur) à la loi n'est pas correctement puni et qui ne se voit pas imposer des mesures de redressements sévères, si un plaignant s'essouffle à cause des délais exagérés et, ou d'une partialité et iniquité dans le traitement de sa plainte, etc. À ce stade, nous n'avons pas besoin d'une politique de lutte contre la discrimination et le racisme, mais plutôt, une rigueur, une vigueur et une transparence au niveau institutionnel et organisationnel pour que la loi s'y applique.

En conclusion, un effort de la part de l'employeur québécois sera grandement apprécié puisqu'il faudrait prendre conscience que l'immigration est un facteur de développement économique, notamment dans les pays à faible taux de natalité. Tout le monde sortira gagnant si nous épargnons les immigrés de la marginalisation économique car celle-ci, peut freiner et limiter son intégration sociale.

Kamal El Batal
(Docteur en
administration & Consultant en
développement local/gestion
agroalimentaire/gestion de projet)