

QUÉBEC

Chômage des originaires du Maghreb: Silence, on discrimine !

Le chômage dans certaines communautés culturelles, dont les communautés maghrébines, commence à prendre l'allure d'un problème de société et s'expliquerait pas une discrimination systémique

Un rapport récent de Statistiques Canada a révélé au public le niveau anormalement élevé du taux de chômage (environ 28%) dans les communautés Maghrébines au Québec, malgré les caractéristiques, qualifiées de favorables, à leur intégration dans le marché de l'emploi et dans la société, en général.

On peut bien souligner la double, et parfois la triple, culture des membres de ces groupes, les connaissances linguistiques et le niveau de scolarité plus élevé que la moyenne québécoise. Tout cela ne fait pas. Le monstre est bien terré. Il s'appelle la discrimination systémique. C'est un monstre, car malgré toute la bonne volonté, de part et d'autre, on n'en arrivera pas à bout à court et à moyen terme. Cela prend beaucoup de temps.

En attendant, les effets pervers de cette situation commencent à se faire sentir et il n'est pas rare, dans les forums par exemple, de trouver toutes sortes de propositions et même des offres d'emploi qui visent spécifiquement les membres des communautés maghrébines. On soupçonne un niveau d'émigration plus significatif dans ces communautés.

DE LA DISCRIMINATION...

Si les sondages, les lignes ouvertes des postes de radio et même des études que l'on voudrait sérieuses, concluent que l'utilisation du terme racisme est exagérée, ils admettent une attitude généralisée de discrimination.

Alors que j'agissais comme membre d'un comité de dotation (recrutement pour le compte d'autrui), nous avons reçu la commande claire : Pas de femmes et pas d'immigrants.

Bien entendu, cet employeur s'était tourné vers moi pour me dire que je n'étais pas comme les autres et justifiait sa demande par le fait que son entreprise ne disposait que de douches pour les gars et comme j'étais supposé le savoir les gars ne sont pas très soigneux en termes de propreté et puis une femme dans une gang d'hommes, voyons don'. Alors Fatima, Khadija, et Amal, vous repasserez!

Dans un autre cas, une de mes collègues, alors que nous étions partagés entre deux très bons candidats a tout fait pour désavantager un candidat d'origine africaine. D'abord en suspectant les diplômes soumis, malgré les attestations d'équivalence présentées, en remettant en cause ses expériences et enfin en faisant valoir une mesure (inventée) de discrimination positive à l'encontre du candidat africain.

Elle avait prétendu que ce dernier, avec son doctorat, pouvait obtenir un poste de

professeur à l'université alors que l'autre candidat, avec son bac ne pouvait pas !

Bien entendu, nous parlons ici de personnes et il est souvent difficile de contrecarrer ces comportements inacceptables de discrimination.

Mais, si c'est un grand organisme ou un gouvernement ? Alors, la chose devient systémique. On va y intégrer tous les pans de la problématique de manière insidieuse. Voulué?

... À LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Le gouvernement du Québec, dans le cadre de la constitution d'un bassin de relève pour ses cadres, en marge des départs appréhendés des *Baby-boomers*, a constitué une *banque d'examen* et prétendu renouveler et moderniser l'appareil alors qu'en fait, il ne fera que remplacer des profils par leurs similaires, et pour cause!

QUAND LE FRUIT VIENT DE L'ARBRE

L'idée géniale de la constitution de la banque d'examen procède de la façon suivante :

* Demander à des gestionnaires (cadres) en exercice de soumettre des cas vécus de problèmes de gestion et de problèmes de relations interpersonnelles;

* Soumettre ces problèmes à des gestionnaires et leur demander de solutionner ces cas;

* Classer ensuite les quatre réponses les plus souvent données et attribuer un pointage décroissant de la première à la quatrième.

Jusqu'ici, la démarche est originale sauf qu'il est prétentieux de parler de moderniser et de renouveler quand on ne fait que reproduire le modèle et le profil du gestionnaire !

PROFIL TYPE DU CADRE QUÉBÉCOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ceci ne vise pas à dénigrer la fonction publique québécoise qui demeure, malgré tout, un appareil qualifié, sensible aux besoins des citoyens et intègre.

Mais qu'on veuille remplacer les membres de l'appareil, soit, que l'on prétende, en plus, vouloir avec cela, intégrer les membres des communautés culturelles, là, c'est prendre des vessies pour des lanternes. En effet, la presque totalité des cadres ayant contribué à cet exercice sont à l'image de la Fonction publique du Qué-

bec. Ce sont, dans la presque totalité, des hommes, francophones, blancs et catholiques.

Il y a de fortes chances qu'ils aient un peu près les mêmes valeurs (*baby-boomers*) et connaissent Peter Martin, Donald Bourgeois et Mike Mitchell (*Respectivement Pierre Lalonde, Donald Lautrec et Michel Louvain*). Ils savent aussi que les femmes préfèrent le faire, la lumière éteinte, dans 57% des cas (*Sondage paru dans un magazine People*). Personnellement, ça manque à ma culture.

QUAND BERTRAND REMPLECE BERTRAND !

Vous serez peut-être étonnés d'apprendre que *tricoté serré* est quantifiable au Québec. Le sociologue (Québécois?) Victor Armony (*Armony Victor., Le Québec expliqué aux immigrants, Montréal, VLB éditeur, 200p*) s'est livré à un exercice original : Sur cent noms de famille les plus courants aux États-unis, en France et au Québec, il a tenté de savoir la proportion de représentativité dans le pouvoir exécutif et c'est le Québec qui remporte la palme, et de loin, avec 32%. Ce sera 6% pour la France et 14% pour les États-unis. Ainsi les chances que Bertrand soit remplacé par un Bertrand sont élevées.

Que dire des dirigeants des organismes publics, des sociétés d'État, des conseils d'administration et tout le reste ? Qu'on ne vienne pas me dire que le gouvernement n'y peut rien !

Voilà le mur. Maintenant pour entrer, cela va vous prendre du neuf : une nouvelle langue, de nouveaux diplômes, de nouvelles expériences... Pour la religion, on y vient!

DES VALEURS INTRINSÈQUES À TOUT OUTIL D'ÉVALUATION

Les spécialistes des évaluations vous diront que tout outil d'évaluation contient sa part de subjectivité, mais dans le cas des tests psychotechniques, c'est trop flagrant ! Comment peut-on administrer un tel test à des africains, des arabes, des asiatiques, si en plus ils sont musulmans, bouddhistes ou animistes, que soit des femmes ou des hommes, des noirs, des jaunes ou des basanés et les évaluer sur des valeurs culturelles de francophones, catholiques, hommes et blancs, dont 50% environ n'ont jamais été en contact avec un musulman ou un juif ?

Les tests de ce type souffrent d'un grave problème de validité quand ils ont utilisés dans un contexte d'homogénéité. Ils peuvent être utiles s'ils sont combinés à d'autres outils et s'ils ont fait l'objet de précédents concluants. Dans ce cas, il y a hétérogénéité et sans preuve de précédent.

CRITIQUES S'BSTENIR !

Ceux et celles qui désirent se présenter à ce genre de concours sauront que le test a été validé par un expert et par conséquent la Commission de la Fonction publique n'accepte aucune plainte quant au contenu. Vous devrez en plus signer un document ou vous vous engagez à ne pas divulguer le contenu du test, sous peine de poursuite !

La Commission de la Fonction publique s'étonne-t-elle du peu de représentativité des communautés culturelles dans l'appareil de l'État? Va voir!

Par Belhaj M'hammed, Montréal.

