

## POINT DE VUE

Point d'arrêt et de précision : la discrimination positive!

*Ce vocable a fait son apparition dans le jargon de l'administration politique en vue de favoriser l'inclusion socioprofessionnelle de certaines catégories de population qui subiraient ou auraient subi des actes de discrimination systémique à cause de leur couleur, religion, culture, physique, etc. Au Québec tout comme en France, ces politiques n'ont pas vraiment abouti aux résultats souhaités et ne sont arrivées à régler la question du chômage qui pèse accablement sur certains groupes ethniques issus de l'immigration.*

**D'**emblée, je peux partager l'avis de celles et de ceux qui pensent que la discrimination positive serait une politique qui viole le principe d'égalité de droit notamment, dans une société où les Hommes sont des êtres humains et, où le principe de « compétence égale chance égale » règne et prime. Qu'en est-il lorsque la discrimination à l'emploi est une monnaie courante et que le principe de compétence «égale chance égale» n'est qu'une utopie?!

Au Québec par exemple, quand le taux de chômage de certaines communautés culturelles dépasse les 25%, il faudrait non seulement remettre en question les programmes publics d'insertion professionnelle et les politiques migratoires mais aussi, le principe même de la discrimination positive qui, à mon avis, ne fait que nourrir les préjugés et l'exclusion sociale.

En effet, à partir du moment de vouloir avantager un groupe de population cible sous prétexte que ses droits élémentaires soient entravés, cela ne peut que nuire davantage à son intégration puisqu'en agissant de la sorte, ce groupe devient étiqueté, catalogué et du coup, hyper visible mais vulnérable. La preuve est que la politique de discrimination positive, autant en France qu'au Québec, non seulement elle n'a pas donné les résultats escomptés mais, pire encore, elle se trouve dans une impasse! Ainsi, celles et ceux qui croient que cette politique permettrait la promotion sociale, économique et politique de groupes discriminés et vulnérables, font fausse analyse me semble-t-il!

Étant plutôt en désaccord avec monsieur Harper quant à sa position de vouloir abroger la politique de discrimination positive et, étant en désaccord avec la position de monsieur Ignatieff qui prône le maintien en vigueur de ladite politique puisque j'estime qu'aucune des positions ne peut apporter des solutions durables à la question de la discrimination systémique.

Au fédéral comme au provincial et à l'exception des ministères de l'immigration, le taux de représentativité des immigrants ne dépasse guère 5% et pour les postes de catégorie « haut

cadre », c'est presque le désert de l'Arizona! Peut-on se permettre d'évoquer ici un manque de volonté gouvernementale et d'éducation citoyenne!?

**La lutte contre la discrimination sous toutes les formes doit passer par une rééducation populationnelle surtout, pour les recruteurs décideurs.**

Nous savons qu'au Québec, le programme d'accès à l'égalité à l'emploi est en vigueur depuis près de 15 ans mais il n'a eu aucun impact sur le niveau de discrimination exprimée envers certains groupes cibles.

Certes, il n'existe pas de solution magique! Mais, Il me semble qu'une position ferme et une volonté suprême de la classe politique, de la part des gouvernements et de la société civile doivent faire toute la différence et peuvent diluer ou anéantir ainsi, ce virus social qu'est : la discrimination.

Pourquoi ces acteurs « État et ses couronnes » ne donnent pas l'exemple puisqu'ils disposent des moyens, du pouvoir législatif et des mécanismes pour faire reculer ce marasme social et pouvoir donner la chance aux autres d'exercer leur devoir et droit de citoyen en matière d'emploi!? D'ailleurs, l'État et ses composantes ne peuvent rien reprocher au secteur privé puisque celui-ci, sa relation avec ses employés et son approche de recrutement sont basées principalement sur la compétence, la capacité du candidat d'atteindre les résultats consentis et son aptitude à développer de nouveaux marchés. Une relation de type mercantiliste et à ce sujet, les néo-québécois, peu importe, la couleur, l'origine, le sexe, la religion, etc. excellent de façon remarquable.

En terminant, l'attitude discriminatoire n'a pas besoin d'une loi ou d'une assemblée législative pour la radier; elle a besoin plutôt d'une rééducation sociale et d'une conscience éveillée du discriminant qui malheureusement, se trouve endormi et disjoncté.

Kamal El-Batal



**Je Sème la réussite!**

**Travailler à la CSDM**  
Faire équipe, évoluer, réussir

**Surveillant de dîner**

**Nature du travail:**  
Le surveillant de dîner doit principalement faire réchauffer les dîners, surveiller les élèves pendant leur repas et veiller à leur sécurité. Il doit aussi s'assurer du respect des règlements.

**Scolarité:**  
• Diplôme d'études de 5<sup>e</sup> secondaire.

**Conditions de travail:**  
• Les surveillants de dîner travaillent généralement 1 h 30 par jour, entre 11 h et 13 h.

Faire parvenir votre CV, votre relevé de notes officiel ou une attestation d'équivalence ainsi que le certificat de naissance (ou carte de résidence ou de citoyenneté) **avant le 6 août 2010** à:

**Service des ressources humaines**  
Mme Chantal Barhoum  
Commission scolaire de Montréal  
3737, rue Sherbrooke Est,  
Montréal (Qc), H1X 3B3  
nonenseignant@csgm.qc.ca

Veillez noter que seules les personnes retenues seront contactées.

La CSDM souscrit au principe de l'égalité des chances en emploi. La forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

[csgm.qc.ca/emplois](http://csgm.qc.ca/emplois) **ILS IRONT LOIN**  **Commission scolaire de Montréal**



**École de conduite**  
**INTERNATIONAL CANADA**

**Reconnue par la SAAQ**  
**Cours jour, soir et fin de semaine.**  
**Instruction en Français, Anglais et Arabe**

**Nous louons les voitures pour l'examen**

1392, Jean Talon Est  
Montréal, Qc H2E 1S4  
(Métro Fabre)

**Tél. (514) 593-2886**

**Votre sécurité, notre priorité!**