



Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination

Mémoire

Adopté le 5 septembre 2006

Pour rejoindre le Comité aviseur-jeunes

Comité aviseur-jeunes
210, rue Sainte-Catherine est, bureau 300
Montréal (Québec)
H2X 1L1

Téléphone : 514.396.3380
Télécopieur : 514.396.7140
Courriel : caj@feuq.qc.ca

Recherche et rédaction

Salim Laaroussi
Coordonnateur,
Comité aviseur-jeunes

Participation financière



Présentation du Comité aviseur-jeunes

Le Comité aviseur-jeunes est un comité de travail composé de regroupements nationaux jeunes, reconnus de leur milieu respectif, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement social et économique des jeunes de moins de 30 ans.

L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

La composition du Comité aviseur-jeunes

- Association des centres locaux de développement du Québec (**ACLDQ**) (*membre non-votant*)
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (**ACEEQ**)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (**ACREQ**)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (**CJ-CSQ**)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (**CEIQ**)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (**CNJ-CSN**)
- Conseil permanent de la jeunesse (**CPJ**)
- Emploi-Québec (*membre non-votant*)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (**FECQ**)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (**FEUQ**)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Force jeunesse
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (**FCQMS**)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (**FTQ**)
- Génération Emploi du Québec
- Place aux jeunes du Québec
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (**RJGAQ**)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (**RQCCT**)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (**RQuODE**)
- Réseau des Carrefour jeunesse-emploi du Québec (**RCJEQ**)
- Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre (**RSSMO**)
- Secrétariat à la jeunesse (*membre non-votant*)
- Table de concertation des Forums jeunesse régionaux du Québec (**TCFJRQ**)

Table des matières

Résumé	p. 9
Introduction	p.11
Coordonner les efforts	p. 11
Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination	p. 15
Renouveler nos pratiques et nos institutions	p. 16
Conclusion	p. 18

Vers une politique gouvernementale de Lutte contre le racisme et la discrimination

« Une loi ne pourra jamais obliger un homme à m'aimer, mais il est important qu'elle lui interdise de me lyncher. »

Je fais le rêve que mes quatre jeunes enfants habiteront un jour une nation où ils ne seront pas jugés sur la couleur de leur peau, mais sur la teneur de leur personnalité. »

- Martin Luther King

« 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 »

Article 10 - Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Résumé

Le Comité aviseur-jeunes (CAJ) partage les constats soulevés dans le document de consultation ainsi que l'analyse lucide de leurs causes et de leurs effets. Toutefois, il importe de rappeler que si une politique de lutte contre le racisme et la discrimination devait voir le jour, la discrimination en emploi devrait en être sa pierre angulaire.

Toutefois, les pistes de solutions nous paraissent faibles et vouées à un échec relatif car elles reposent sur des moyens trop passifs, comme l'impression de dépliants et de guides.

S'il est indéniable que le gouvernement doit poursuivre, voire améliorer son soutien à l'action communautaire, il est obligatoire qu'il élargisse son action et s'implique davantage dans ce dossier à la fois délicat et déterminant pour l'avenir du Québec.

Le CAJ appuie la création d'un organisme d'analyse et de surveillance de la discrimination au Québec, la création d'un comité interministériel afin de mieux cibler et coordonner les actions du gouvernement, et la mise en place de mesures de reddition de compte que nous souhaiterions dans un premier temps très strictes afin d'envoyer un message clair aux employeurs publics et privés.

Comme solution nécessaire pour rompre le cercle vicieux « pas d'expérience québécoise, pas d'emploi; pas d'emploi, pas d'expérience québécoise » qui fait en sorte que plusieurs immigrants qualifiés ne peuvent contribuer à l'économie québécoise, le CAJ recommande de consacrer les ressources nécessaires au programme PRIIME afin qu'il puisse rejoindre le plus grand nombre d'individus possibles et qu'il soit le plus accessible possible.

Pour lutter efficacement contre les préjugés et la discrimination, le CAJ recommande deux pistes d'intervention. La première se base sur une valorisation du système d'éducation universel qui est offert aux jeunes Québécoises et Québécois de toutes origines, comme c'est le cas actuellement avec l'école publique et laïque. La seconde s'appuie sur des campagnes de sensibilisation basées sur du matériel audiovisuel choc¹. Une telle approche a déjà prouvé son efficacité dans d'autres domaines. On pense notamment aux campagnes de sensibilisation sur les accidents de travail de la CSST ou celles ciblant les accidents de la

¹ Recommandation qui est déjà proposé d'ailleurs à la page 10 du *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*

route causés par l'alcool. Sans avoir éliminé complètement ces types d'accidents, elles ont contribué à réduire significativement leur nombre.

Introduction

D'entrée de jeu, le Comité aviseur-jeunes (CAJ) tient à préciser qu'il partage les constats soulevés dans le document de consultation ainsi que l'analyse lucide de leurs causes et de leurs effets. Les chiffres sont d'ailleurs fort éloquentes et parlent d'eux-mêmes.

Chose certaine, le qualificatif ou l'étiquette que l'on choisit pour décrire ces phénomènes importe peu. Que l'on appelle ça du racisme ou de la discrimination, qu'elle soit directe, indirecte ou systémique, cela ne fait aucune différence pour celui qui la subit. En fait, ce ne sont pour lui que des mots qui ne l'aideront ni à nourrir sa famille, ni à regagner sa dignité, ni à exprimer sa pleine citoyenneté.

D'autre part, les préjugés et la xénophobie sont présents dans toutes les sociétés. Toutes les civilisations ont eu leurs lots de puristes, de fascistes et autres démagogues d'une société rêvée parfaite et uniforme. Ceci étant dit, de telles attitudes ne peuvent être ni acceptées ni tolérées. Il nous incombe à tous de contrer ces errements en faisant preuve de clairvoyance et de leadership afin de rappeler à l'ensemble de la population que le Noir, l'Arabe, l'Asiatique et autre minorité visible que l'on pointe du doigt et que l'on craint, voire que l'on accuse de voler nos emplois, est avant tout un Québécois; que ses enfants sont aussi des Québécois; et qu'il est éminemment souhaitable qu'ils aspirent à travailler et réussir dans une société qui saura valoriser leurs talents et respecter leurs différences.

Coordonner les efforts

Le CAJ encourage fortement le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec les partenaires du milieu communautaire. En même temps, il constate que cette stratégie a montré ses limites et doit être complétée par une intervention gouvernementale directe.

Après avoir été l'approche la plus favorisée par le gouvernement depuis une quinzaine d'années, les faits nous prouvent qu'elle ne peut, à elle seule, régler la problématique de la discrimination indirecte et systémique. Il s'agit d'une problématique bien trop complexe et lourde pour qu'à lui seul le milieu communautaire puisse en venir à bout, surtout avec le peu de moyens qui lui est accordé.

Allant de pair avec ce constat, les intervenants du milieu communautaire insistent tous sur la nécessité d'un meilleur financement de leurs activités dans la durée et dans la qualité. Selon leurs dires, ils sont parfois obligés de donner le quart d'un service faute de financement adéquat, or le quart d'un service, c'est un fiasco ! Par ailleurs, on ne peut pas attendre de ces organismes communautaires qu'ils jouent un rôle majeur face à des problèmes qui s'aggravent et en même temps les faire vivre dans la précarité ou les traiter seulement comme des prothèses conjoncturelles. Le Comité dénonce le fait que les organisations d'aide à l'emploi soient les premières à éprouver des difficultés pour garantir des postes stables à leurs propres employés et est choqué par la perte d'énergie face aux projets pilotes qui ne se concrétisent jamais. Peu de programmes avec lesquels ils travaillent durent plus de deux ou trois ans. À chaque fin de projet pilote, il faut remettre en cause le fonctionnement de l'organisme lui-même, restructurer le personnel, etc. Cette réalité est d'ailleurs parfaitement bien illustrée à la page 19 du document de consultation où il est fait mention que « *les commentaires et les analyses des intervenants sur le terrain mettent en évidence le caractère ponctuel de nombreuses interventions, le peu de cohérence entre les efforts des intervenants et l'absence de leadership qui affecte l'efficacité des mesures mises en œuvre.* »

De façon générale, on sent également chez les intervenants du milieu communautaire le besoin d'une meilleure reconnaissance de leur expertise et de leur utilité par le gouvernement. Par exemple, en les associant directement, et ce, dès l'étape de la conception des programmes et des mesures d'interventions, le gouvernement éviterait de renouveler certaines erreurs ou de créer des programmes trop éloignés de la réalité vécue par les clientèles visées.

S'il est indéniable que le gouvernement doit poursuivre, voire améliorer son soutien à l'action communautaire, il est obligatoire qu'il élargisse son action et s'implique davantage dans ce dossier à la fois délicat et déterminant pour l'avenir du Québec. Nul besoin d'interpeller le gouvernement sur l'urgence d'agir ni d'évoquer les éventuelles conséquences désastreuses sur notre société en cas d'inaction puisque, si l'on se réfère à nouveau au document de consultation, il semble en avoir parfaitement conscience.

En effet, il est mentionné à la page 7 que :

« Les présentations et les expériences partagées à l'occasion de cette consultation démontrent l'importance pour le gouvernement du Québec d'agir le plus rapidement possible et d'intensifier ses efforts en matière de lutte contre le racisme et la

discrimination afin de permettre aux Québécois de toutes origines de participer pleinement au développement social, culturel et économique du Québec et d'en retirer les bénéfices en toute équité.

[...] L'exclusion et la fermeture au pluralisme peuvent engendrer des fractures sociales et des tensions majeures puisqu'elles se traduisent par la pauvreté, le chômage et les problèmes qui y sont associés et qu'elles alimentent la colère et la frustration. La proportion des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles dans la population québécoise est appelée à s'accroître en raison du contexte démographique qui lui est propre et cette situation réclame une attention et des interventions urgentes afin de prévenir l'exclusion. Les risques sociaux auxquels nous nous exposons en ne travaillant pas dans ce sens sont mis en évidence par les expériences étrangères. »

Somme toute, le CAJ appuie les pistes de solutions suggérées dans le document de consultation par rapport à la première orientation, soit la création d'un organisme d'analyse et de surveillance de la discrimination au Québec, la création d'un comité interministériel afin de mieux cibler et coordonner les actions du gouvernement, et la mise en place de mesures de reddition de compte que nous souhaiterions dans un premier temps très strictes afin d'envoyer un message clair aux employeurs publics et privés.

Ceci étant dit, nous aimerions attirer l'attention du gouvernement sur une nuance majeure entre immigration et intégration qu'il doit absolument assimiler et maîtriser. Ce sont-là deux actions totalement différentes impliquant, certes, la même catégorie d'individu, les immigrants, mais à deux étapes complètement différentes de leur cheminement. L'immigration regroupe l'ensemble des mécanismes de sélection et de recrutement des futurs Québécois à partir d'une grille d'évaluation rigoureuse. Tandis que l'intégration représente l'ensemble des actions et interventions du gouvernement qui font en sorte que ces nouveaux Québécois s'adapteront rapidement à leur société d'accueil mais aussi que la société d'accueil sera prête à les accueillir sur le plan culturel, social et surtout professionnel. Ce dernier aspect de l'intégration en est d'ailleurs le fondement puisqu'il s'agit du meilleur indicateur du degré d'intégration d'un individu à la société. Sans oublier que le Québec recrute en moyenne 40 000 immigrants par année² dans le but de combler un déficit de main-d'œuvre qualifiée et contrer les effets du vieillissement de la population sur notre économie et nos services sociaux. À notre avis, le temps est venu de remettre en question l'attribution à un seul ministère de ces deux actions différentes (immigration et intégration). En ce sens, nous proposons la création d'un Secrétariat à l'Intégration qui relèverait directement du Conseil Exécutif.

² MICC. Tableau sur l'immigration au Québec 2001-2005. <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2001-2005.pdf>

Le CAJ appuie et encourage fortement l'idée de créer un organisme gouvernemental qui relèverait de la responsabilité d'un Secrétariat à l'Intégration, qui ferait rapport au ministère du Conseil exécutif, comme c'est le cas du secrétariat à la jeunesse par exemple, et dont le mandat serait d'évaluer et de mesurer la discrimination au Québec en développant des indicateurs et en produisant des rapports statistiques annuels qui permettraient donc de mieux suivre l'évolution de la discrimination et d'évaluer l'efficacité des mesures d'intervention.

L'approche suggérée de constituer un comité interministériel, composé des principaux ministères et organismes concernés, nous apparaît la meilleure à l'heure actuelle, notamment dans l'optique de produire un plan d'action gouvernemental concerté et cohérent qui attribuera à chaque ministère et organisme des objectifs et des plans stratégiques précis en matières d'intégration des minorités visibles.

Comme toute politique qui se veut efficace, et pas seulement un simple énoncé de principe, le CAJ partage l'avis que celle-ci doit faire l'objet d'un suivi régulier et systématique. Ainsi, nous n'insisterons jamais assez sur l'importance dans l'approche du gouvernement de créer un mécanisme de reddition de compte ferme et pointilleux, surtout dans les premières années de la mise en place de la politique afin d'envoyer un message clair que des pratiques discriminatoires ne seront plus tolérées au sein de l'appareil gouvernemental (fonction publique, organismes publics et parapublics). Pour le gouvernement, il s'agit là de montrer l'exemple tout en faisant preuve de détermination, et de fermeté dans son action.

Le gouvernement a mis en place en 2005 un programme appelé *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles* (PRIIME) destiné à encourager les entreprises à recruter des immigrants et minorités visibles pour une première expérience de travail en offrant aux employeurs de rembourser une partie du salaire de l'employé ainsi que des sommes pour la formation et l'accompagnement. Bien que ce programme, d'un point de vue conceptuel, réponde parfaitement à un besoin criant et réel, le peu de moyens dont il bénéficie ne nous permet pas de penser qu'il sera en mesure de répondre à la demande.

Si le gouvernement souhaite vraiment s'attaquer efficacement aux problèmes de la discrimination en emploi dans le secteur privé, il doit consacrer les ressources nécessaires au programme PRIIME afin qu'il puisse rejoindre le plus grand nombre d'individus possibles et qu'il soit le plus accessible possible.

Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

Le CAJ partage pleinement l'analyse, les constats ainsi que les explications rationnelles et lucides du document de consultation. Toutefois, les pistes de solutions nous paraissent faibles et vouées à un échec relatif car elles reposent sur des moyens trop passifs, comme l'impression de dépliants et de guides.

Pour lutter efficacement contre les préjugés et la discrimination, le CAJ recommande deux pistes d'intervention. La première se base sur une valorisation du système d'éducation universel qui est offert aux jeunes Québécoises et Québécois de toutes origines, comme c'est le cas actuellement avec l'école publique et laïque. La seconde s'appuie sur des campagnes de sensibilisation basées sur du matériel audiovisuel choc³. Une telle approche a déjà prouvé son efficacité dans d'autres domaines. On pense notamment aux campagnes de sensibilisation sur les accidents de travail de la CSST ou celles ciblant les accidents de la route causés par l'alcool. Sans avoir éliminé complètement ces types d'accidents, elles ont contribué à réduire significativement leur nombre.

À l'ère du multimédia, des télécommunications et de l'audiovisuel, ce n'est sûrement pas en utilisant un véhicule imprimé que le gouvernement réussira à rejoindre efficacement la majorité de la population québécoise.

Si le gouvernement souhaite vraiment s'attaquer aux problèmes de la discrimination, il doit être capable de rejoindre chaque Québécoise et chaque Québécois directement dans son foyer grâce notamment à son téléviseur et lui faire réaliser par des messages publicitaires aux heures de grandes écoutes à quel point, par exemple, des pratiques *visant à donner la préférence « aux gens de chez nous » dans l'obtention d'un travail [...]*,

³ Recommandation qui est déjà proposé d'ailleurs à la page 10 du *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*

dans l'accès au logement, [...] ont une apparence de rationalité et d'équité [alors qu']elles n'en sont pas moins porteuses d'injustices et d'exclusion⁴.

Il est primordial de faire prendre conscience à l'ensemble des Québécoises et Québécois, aussi bien les résidents de Montréal que ceux de Rouyn-Noranda ou de Chibougamau, que les Québécois décrits comme étant des minorités visibles sont des Québécois à part entière. Il est impératif et urgent de dénoncer, par des interventions répétées à la télévision et à la radio, le sentiment d'exclusion ressenti par des personnes des communautés culturelles qui sont nées et ont grandi au Québec et qui sont toujours perçues comme des étrangers.

Pour les membres du CAJ, il est même nécessaire que le gouvernement aille au-delà de la simple sensibilisation s'il souhaite lutter efficacement contre la discrimination. Pour se faire, il doit se donner des outils pour détecter des actes discriminatoires et d'autres pour les condamner. Autrement, il ne fera que cautionner l'idée que cela est mal vu de préférer « un gars de chez nous » à une minorité visible mais que finalement cette pratique demeure tolérée au Québec!

Renouveler nos pratiques et nos institutions

Bien que parfaitement d'accord encore une fois avec la majorité des constats formulés dans le document de consultation et heureux de voir que le gouvernement possède un excellent portrait des difficultés vécues par les immigrants et les Québécois membres d'une minorité visible, le CAJ demeure soucieux de l'interprétation qui en est faites et de la faiblesse des interventions suggérées.

Dans un premier temps, il importe de rappeler que si une politique de lutte contre le racisme et la discrimination devait voir le jour, la discrimination en emploi devrait en être sa pierre angulaire.

Pour plusieurs raisons évidentes, l'accès à l'emploi est un moyen essentiel de l'intégration;. En plus de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, l'immigrant ou la minorité visible

⁴ *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Document de consultation. p.31

possède grâce à son emploi un statut social. Il peut aussi espérer gravir les échelons d'une organisation à force de persévérance et d'abnégation. Malheureusement, dans l'état actuel des choses, c'est une véritable humiliation que vivent les immigrants et les minorités visibles. Chiffres à l'appui, elles sont souvent et clairement victimes de discrimination et d'exclusion par rapport à leur intégration au marché du travail. Contrairement à la croyance populaire, ils ne sont que dans de très rares cas la cause de ces pratiques discriminatoires; en fait, ils en sont plutôt la cible.

À la lecture de plusieurs rapports gouvernementaux et revue de littérature sur les programmes et services des différents ministères, il est évident que l'approche gouvernementale est déficiente. En effet, depuis une vingtaine d'années, le gouvernement s'est presque uniquement concentré sur la préparation des immigrants à intégrer le marché du travail, en leur offrant une série de mesures d'accompagnement et d'accueil (comme des formations et des ateliers de francisation, de préparation de curriculum vitae et d'entrevues, de définition de son choix de carrière, etc.). Ce faisant, il a oublié l'essentiel : dans beaucoup de cas, le marché du travail n'était, et n'est toujours pas, prêt à embaucher un immigrant ou une minorité visible, quand bien même il ou elle est bien formé et informé. Pour toutes sortes de raisons qui sont d'ailleurs clairement explicitées dans le document de consultation du gouvernement, cette attitude discriminatoire est à la fois valable dans le cadre d'une PME, d'une grande entreprise ou dans la fonction publique.

Le sentiment d'être des citoyens de deuxième ordre ne peut que difficilement être réprimé dans un contexte pareil. L'exemple de la communauté arabe est à ce sujet patent : prise avec une islamophobie croissante, elle connaît un taux de chômage deux fois et demi plus élevé que la moyenne québécoise (20% contre 8%) alors qu'elle possède deux fois plus de personnes détenant un grade universitaire que la moyenne québécoise (32% contre 14%)⁵. En cela, il est difficile de conclure à autre chose que de la discrimination et de l'exclusion.

Le CAJ a décidé de ne pas s'attarder dans ce mémoire à la problématique de la reconnaissance des acquis et des compétences puisque des mesures palliatives ont été mises en place récemment et que nous attendons de voir les résultats de celles-ci avant de nous prononcer. Notre souci, ici, est seulement de souligner la démarche incohérente entre le long processus de sélection des immigrants, qui est ardu et exigeant, et la déqualification

⁵ *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Caractéristiques de la population des communautés culturelles, Statistiques. p.9

et la dévalorisation quasi-systématiques des compétences de l'immigrant une fois installé sur le territoire québécois.

Comme solution nécessaire pour rompre le cercle vicieux « pas d'expérience québécoise, pas d'emploi; pas d'emploi, pas d'expérience québécoise » qui fait en sorte que plusieurs immigrants qualifiés ne peuvent contribuer à l'économie québécoise, le CAJ recommande la création d'un organisme à but non lucratif, qui s'inspirerait du modèle ontarien Avantage Carrière et de son programme Avantage professionnels présenté en annexe 4 du bilan de la recherche-action Québec pluriel.

Par ailleurs, pour contrecarrer le manque de représentativité de nos institutions par rapport à la population qu'elles desservent, en particulier à Montréal où près de 90% des immigrants s'y installent, et également pour contrer le manque d'efficacité des programmes d'accès à l'égalité en emploi, le CAJ suggère deux options : soit le recours à un système de discrimination positive, sur le modèle états-unien, soit à la mise en place d'incitatif fiscaux et financiers intéressants pour les employeurs (mesures qui impliqueraient d'assumer un investissement majeur dans des programmes comme PRIIME).

Les besoins se font notamment de plus en plus criants dans le domaine de la sécurité publique, où de multiples cas de profilage racial sont rapportés. Une situation qui touche beaucoup la communauté noire et qui pourrait être atténuée s'il y avait plus de policiers issus des communautés culturelles, plus sensibles aux problématiques d'exclusion et de radicalisation des jeunes de leurs communautés. En ce sens, la promotion de ce type de carrière, par l'intermédiaire des conseillers pédagogiques et des ressources communautaires, auprès des jeunes aux secondaires serait appropriée.

Conclusion

Il y a souvent deux façons d'aborder un problème : soit c'est de notre faute, soit c'est de la faute des autres. Bien évidemment, se limiter à l'une ou l'autre n'est pas une bonne approche, car il s'agit d'une responsabilité dans les faits partagée. Jusqu'à présent, les immigrants ont fait, font et feront toujours leur part, car ils se sentent redevables à leur société d'accueil. En outre, ce sont en grande majorité des gens triés sur le volet qui

arrivent au Québec avec la ferme intention de réussir, leur motivation étant décuplée à l'idée qu'ils auront enfin la chance de montrer et d'exploiter tous leurs talents dans une société moderne, juste et honnête. Voilà pourquoi la désillusion n'en est que plus cruelle et brutale.

Il est donc grand temps que la société québécoise, sous l'impulsion d'un gouvernement déterminé à ne pas laisser la situation se détériorer davantage, remplisse sa part du contrat moral. Bien sûr, il est évident qu'il n'est pas dans les intentions du gouvernement d'accepter un immigrant au Québec pour qu'il se retrouve quelques mois plus tard sur l'aide sociale. En effet, aucune approche n'est plus perdante, autant pour l'individu que pour la société, puisqu'au lieu d'engendrer un revenu fiscal supplémentaire pour le gouvernement, l'immigrant qui se retrouve sur l'aide sociale ou qui se fait balader d'une mesure d'employabilité à l'autre, se transforme plutôt en coût additionnel.

Par ailleurs, même si la xénophobie existe dans toutes les sociétés, elle n'est sûrement pas excusable ni tolérable. De sorte qu'il nous faut agir et qu'il est du devoir du gouvernement de s'assurer que tous ses citoyens soient traités sur le même pied d'égalité et que la justice soit appliquée de la même façon pour tout le monde. À titre de plus gros employeur et soumissionnaire contractuel au Québec, le gouvernement doit aussi montrer l'exemple et embaucher plus d'immigrants et de minorités visibles dans ses rangs.

Malgré un certain optimisme attribuable à la multiplication des initiatives gouvernementales et à la qualité et la lucidité de son analyse, les mesures que nous qualifions de passives, pour ne pas dire poussives et résignées dans certains cas, ne nous permettent pas de croire à l'endiguement de ce mal qui menace l'équilibre et la paix sociale au Québec. En effet, ce n'est plus un secret pour personne que pour faire face au défi démographique et à l'explosion des coûts du système de santé, le Québec ne possède pas d'autres alternatives que de se tourner vers l'immigration. Le CAJ espère sincèrement que cette énième consultation aboutira à une politique crédible de lutte contre le racisme et la discrimination de façon générale, en portant une attention plus spécifique à la discrimination en emploi. Nous tenons également à préciser qu'une telle politique ne serait efficace que si elle peut compter sur des mesures de suivi et de reddition de compte strictes et régulières.