

**AVIS DE LA FÉDÉRATION DES CÉGEPS
SUR LE DOCUMENT DE CONSULTATION
*POLITIQUE GOUVERNEMENTALE DE LUTTE
CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION***

***Vers une politique gouvernementale
de lutte contre le racisme et la discrimination***

Le gouvernement du Québec s'applique depuis plusieurs années à faciliter l'intégration et la pleine participation des citoyens de toutes origines dans le but d'assurer à chacun l'égalité des chances et le respect des différences. Il fait de l'édification d'une société pluraliste et inclusive un enjeu prioritaire.

L'Assemblée nationale du Québec a confié à la Commission de la culture le mandat de consulter les différents acteurs ainsi que les citoyennes et les citoyens qui ont à cœur la lutte contre le racisme et la discrimination. Trois orientations sont proposées. Pour chacune, nous vous invitons à répondre aux questions soumises.

Nous vous proposons de lire le document de consultation *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination* ainsi que sa synthèse. Vous y trouverez notamment les définitions des notions utilisées en matière de racisme et de discrimination et des éléments d'information utiles à la réflexion.

[Synthèse du document de consultation](#)

Orientation 1 : Coordonner les efforts

Le premier défi à relever pour le gouvernement du Québec consiste à assurer la cohérence et la complémentarité des efforts des acteurs pour une lutte fructueuse contre les préjugés et la discrimination. 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 fournis par ces derniers et l'absence de leadership qui affectent l'efficacité des mesures mises de l'avant. Par ailleurs, la documentation et le suivi de la situation en matière de racisme et de discrimination exigent la collaboration des acteurs et des intervenants de tous les secteurs de la société. La première orientation, **Coordonner les efforts**, favorise l'émergence de propositions destinées à concrétiser le leadership de l'État en matière de lutte contre le racisme et la discrimination et à faire le suivi de la situation sur le terrain.

Que proposez-vous pour engager l'ensemble de la société dans la lutte contre le racisme et la discrimination?

Selon nous, ce rapprochement souhaité, pour être mené à bien, devrait se faire sous l'angle de l'emploi. Comment impliquer tous les acteurs touchés par l'emploi au Québec? Nous proposons d'étendre l'obligation légale de la « *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et parapublics* » au gouvernement et à tous les employeurs de 25 employés et plus. Les programmes d'accès à l'égalité en emploi qui en découlent sont déjà implantés dans les collèges qui ont amorcé un redressement dans la composition de leur personnel. Les différents acteurs collégiaux ont compris l'importance de se doter de moyens pour garantir et maintenir des milieux exempts de discrimination et ont développé une prise de conscience de la valeur ajoutée des personnes d'autres cultures dans les activités pédagogiques, sociales et économiques des collèges.

La première analyse des résultats de la mise en œuvre de ces programmes sera accessible à la fin de 2007, et nous pouvons déjà constater des retombées très positives. L'approche utilisée par cette loi est à privilégier à nos yeux puisqu'elle requiert une analyse systémique de la structure et des processus organisationnels, suivie par l'établissement de mesures et d'objectifs liés à l'intégration en emploi des différents groupes qui composent la main-d'œuvre du Québec. Elle met l'accent sur un processus de changement de mentalité, d'ouverture, de sensibilisation. Tous ces éléments sont garants d'un succès durable.

Serait-il utile que le gouvernement rende public périodiquement un bilan sur le racisme et la discrimination au Québec?

La *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* est mandatée pour administrer la « *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et parapublics*. Nous croyons que celle-ci s'est bien acquittée de son mandat auprès des collèges. De plus, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* rend disponibles sur son site Web les données statistiques sur le taux de sous-représentation de la main-d'œuvre des différents organismes déjà soumis à cette loi. Ces données sont disponibles à tous et garantissent un haut niveau de transparence. Nous croyons que ces mesures sont suffisantes.

Quelles sont les priorités que devrait retenir le gouvernement en matière de lutte contre le racisme et la discrimination?

Afin d'atteindre une meilleure représentation des différents groupes constituant notre force de travail, les énergies déployées seraient mieux utilisées à mettre en place des outils de sensibilisation et des mécanismes de plaintes plus accessibles plutôt que de mettre l'accent sur une intégration accélérée en emploi qui risque de créer les effets inverses de ceux escomptés, soit ceux d'engendrer des tensions entre travailleurs ou de créer des catégories d'emploi dévalorisées.

Nous croyons que la réflexion et les activités à mener dans le cadre de l'élaboration et de l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi permettent l'atteinte des objectifs d'égalité et de non-discrimination en emploi. Nous estimons que ces activités sont suffisantes pour rendre possible un redressement rapide de la sous-représentation des groupes visés par ces programmes.

Orientation 2 : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

Le deuxième défi que rencontre le gouvernement consiste à instruire les citoyens sur leurs droits et responsabilités et à les sensibiliser à l'existence de préjugés et de discrimination ainsi qu'à l'importance de les éviter au sein de la société québécoise. Bien que la plupart des citoyens québécois ayant de tels préjugés soient prêts à revoir leurs opinions et à changer leurs attitudes une fois qu'ils sont bien informés, d'autres continuent à défendre des comportements racistes ou apparentés au racisme sous prétexte du droit à la liberté d'opinion. La deuxième orientation, **Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination**, veut susciter la réflexion sur les mesures nécessaires pour lutter contre les préjugés, pour diffuser plus largement une conception du monde en accord avec les valeurs modernes de droit et d'égalité de la société québécoise et pour favoriser le rapprochement interculturel.

Que proposez-vous pour améliorer les efforts des acteurs sur les plans de l'éducation et de la sensibilisation aux préjugés qui peuvent exister dans la société québécoise?

Nous croyons que la lutte contre le racisme et la discrimination se fera par un changement de perception et une meilleure connaissance de soi et des autres. Des plans de formation adaptée et des initiatives de rapprochement nous semblent les clefs du succès pour atteindre une plus grande ouverture sur nos différences culturelles.

Nous évaluons que chaque employeur est le mieux placé pour préciser quelles seraient les mesures à privilégier pour sensibiliser son personnel. A ce sujet, nous estimons qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi permet une réponse adaptée aux différentes problématiques d'une organisation en particulier. À titre d'exemple, tous les collèges ont participé à l'élaboration d'un portail de recrutement commun pour le réseau collégial. D'autres mesures sont mises en place par certains collèges seulement, telles qu'une formation sur les biais culturels offerte aux acteurs à l'occasion des processus de sélection dans les collèges.

Que proposez-vous pour faciliter le rapprochement interculturel?

Pour faciliter le rapprochement interculturel nous croyons que la multiplication des occasions d'échanges entre différents groupes fera naître une meilleure compréhension, une plus grande ouverture et une pleine acceptation des différences culturelles.

Le rapprochement interculturel dans les collèges se traduit, entre autres, par des activités de sensibilisation aux autres cultures et des semaines thématiques interculturelles. Quelques collèges se sont également dotés d'intervenants et de médiateurs interculturels qui animent leur milieu.

De plus, les collèges encouragent la mobilité étudiante et professorale internationale, car ils estiment que celle-ci favorise chez les jeunes et chez les professeurs l'ouverture et la sensibilisation aux réalités mondiales et les place dans un contexte d'échange interculturel stimulant. Cette mobilité se traduit par des activités telles que des séjours d'études, des stages d'intégration professionnelle, des activités de coopération internationale et des séjours linguistiques. Cependant, le nombre de personnes bénéficiant de ces activités est très limité compte tenu du peu d'aide financière gouvernementale accordé à cet égard au collégial. Il faudrait instaurer un programme de bourses offertes pour ces activités.

Orientation 3 : Renouveler nos pratiques et nos institutions

Le troisième défi que doit relever le gouvernement consiste à assurer l'égalité réelle et la pleine participation de tous les citoyens au développement économique, social et culturel du Québec en s'attaquant à la discrimination directe, indirecte et systémique et en assurant une meilleure représentation des personnes des communautés culturelles en emploi et dans les diverses institutions. Cette égalité ne sera atteinte qu'en améliorant les mécanismes prévus pour permettre l'exercice des droits. La troisième orientation, **Renouveler nos pratiques et nos institutions**, doit susciter l'émergence de solutions aptes à éliminer la discrimination qui pourrait exister dans les institutions québécoises et assurer une représentation adéquate des Québécois de toutes origines dans les institutions privées et publiques.

Que proposez-vous pour assurer un traitement équitable des personnes des communautés culturelles, des personnes immigrantes et des minorités visibles sur le marché du travail?

Il serait souhaitable d'élargir l'obligation de la « *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et parapublics* » à tous les acteurs de l'emploi, autant au secteur public (gouvernement et organismes) qu'au secteur privé.

Que proposez-vous pour prévenir la discrimination dans les institutions québécoises (éducation, santé et services sociaux, sécurité publique et système judiciaire)?

Il faut sensibiliser les milieux de l'emploi à la valeur ajoutée qu'offre la gestion de la diversité et faire ressortir cette plus-value dans notre ère de mondialisation.

Que proposez-vous pour améliorer le respect et l'exercice des droits?

Nous proposons de donner à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* les moyens qui la rendent apte à venir en aide aux employeurs et à répondre à leurs difficultés dans l'application de leur futur programme d'accès à l'égalité en emploi. Il serait aussi utile d'alléger la lourdeur administrative de la gestion des plaintes afin de maintenir, voire augmenter la crédibilité du processus.