



L'inclusion par l'éducation et la mobilisation

Mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre d'une consultation sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*

Par la Centrale des syndicats du Québec

Septembre 2006



La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente environ 172 000 membres, dont plus de 92 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 12 fédérations qui regroupent environ 250 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (A.R.E.Q.).

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 69 % de femmes et 25 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

Le caractère pluriethnique et pluriculturel de la société est un fait qui caractérise le Québec depuis de nombreuses années. Nous en sommes davantage conscients aujourd'hui parce que certains phénomènes contribuent à le rendre plus visible, notamment une immigration de plus en plus diversifiée et l'intensification des échanges dans le cadre de la mondialisation. Ces phénomènes constituent un défi de taille pour le Québec, société francophone en Amérique, qui cherche la manière de préserver sa spécificité dans l'ensemble nord-américain, d'une part, mais aussi au sein de la francophonie, d'autre part.

Les institutions québécoises sont évidemment marquées par cette situation et nos membres œuvrant au sein de ces institutions se trouvent devant de nouveaux défis. Aussi, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) apprécie l'initiative gouvernementale de tenir une consultation publique afin de définir une politique de lutte contre le racisme et la discrimination.

Toutefois, une telle démarche ne constitue pas la première initiative dans le domaine. Déjà, en 1986, le gouvernement québécois avait adopté la *Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales* qui condamnait sans réserve le racisme et la discrimination sous toutes ses formes. Par la suite, en 1990, l'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration *Au Québec pour bâtir ensemble* rappelait que le racisme constituait une violation des droits auquel il fallait s'attaquer de toute urgence.

Pour sa part, depuis des années, la CSQ participe à des consultations gouvernementales en vue de l'élaboration de politiques visant la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles. Nous avons répondu aux questions posées par le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec en 1996 dans son document *Bâtir ensemble notre devenir* et nous avons participé à la consultation d'avril 1998 du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration à la suite de la publication du document *Pour une francisation et une insertion sociale et économique réussies des nouveaux arrivants et des non-francophones*. Nous avons également contribué à toutes les consultations sur la planification triennale concernant les niveaux d'immigration, la dernière ayant eu lieu à l'automne 2003.

C'est en continuité avec nos interventions antérieures que nous soumettons aujourd'hui nos propositions afin de contribuer à la définition de cette politique québécoise.

Première orientation : Coordonner nos efforts

D'entrée de jeu, nous aimerions préciser que, si pour la CSQ il est important de nous reconnaître mutuellement comme porteurs de différences culturelles, il est fondamental de déterminer dans quel type de société nous voulons vivre ensemble pour y intégrer notre diversité.

La diversité des origines, des appartenances ethniques, des langues maternelles, des croyances religieuses ou des options philosophiques au sein de n'importe quel pays est un fait incontournable qui doit être reconnu, admis, pris en compte. Le degré d'hétérogénéité peut varier d'une société à l'autre, mais aucune grande nation n'est homogène. C'est pourquoi nous considérons que toute démarche visant la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles suppose qu'au départ, le Québec se définisse très clairement comme une société inclusive de toutes les personnes et de tous les groupes établis à demeure sur son territoire. Il faut que les institutions respectent l'égalité des citoyennes et des citoyens et n'établissent aucune hiérarchie entre les diverses catégories de la population. Il faut que les institutions favorisent la mise en contact des groupes culturels les uns avec les autres et que soient valorisés les facteurs de cohésion nationale.

Ces conditions préalables doivent se retrouver dans l'ensemble des interventions gouvernementales, car on a trop souvent constaté qu'une politique aussi bien articulée qu'elle soit se trouvait souvent contredite par d'autres politiques gouvernementales. Ces préalables constituent le socle sur lequel nous allons aborder les choix stratégiques découlant de la première orientation.

Une réponse institutionnelle incontournable

Une politique contre le racisme et la discrimination nécessite une direction politique au plus haut niveau, une réponse antiraciste institutionnelle claire qui ne souffrira pas d'excuses liées à la conjoncture économique, ou encore aux aléas des finances publiques. À cet égard, la CSQ reconnaît la pertinence d'impliquer la société civile et d'accroître les partenariats. Toutefois, nous croyons que le premier message concernant le développement d'une société inclusive doit venir de l'État. L'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination constitue un pas dans la bonne direction. Elle permettrait d'appuyer les principes contenus dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et de déterminer les politiques et les mesures à développer dans chaque milieu afin de construire cette société inclusive. Mais une politique qui n'a pas les moyens de sa mise en œuvre demeure une succession de vœux pieux. Si nous voulons que la population québécoise, les institutions publiques, les entreprises privées, les organismes communautaires et l'ensemble des mouvements sociaux embrassent la lutte au racisme et à la discrimination, il faut que les ressources financières et humaines

soient disponibles. Et, à ce chapitre, nous avons quelques raisons, comme organisation syndicale, d'être inquiets.

En effet, la CSQ considère que l'organisme chargé de l'application de la Charte ne reçoit pas l'appui institutionnel nécessaire pour bien mener son travail. Nous constatons que, depuis des années, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse souffre cruellement des efforts de rationalisation exigés des ministères et des organismes publics. « La Commission et le Tribunal des droits de la personne, les deux institutions spécifiquement créées pour promouvoir et défendre les droits et libertés, ont subi, au cours des récentes années, une érosion de leurs compétences et de leurs capacités d'agir pour contrer la discrimination¹. »

Ce diagnostic nous force à demander au gouvernement de redonner à la Commission la latitude nécessaire pour bien remplir son mandat, soit l'élaboration de programmes de formation, la coordination et la surveillance de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité, la conduite d'enquêtes sur les plaintes de discrimination, la recherche et la production d'avis ou de lignes directrices sur des questions particulières, l'analyse des projets de loi déposés par les gouvernements ou encore la critique de l'action gouvernementale. Bref, elle doit disposer d'un budget suffisant et distinct des ministères ainsi que des ressources humaines et techniques essentielles à sa mission.

Des efforts à tous les niveaux

Toutefois, la CSQ est consciente que la lutte au racisme et à la discrimination ne peut pas reposer que sur la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Au contraire, elle exige une coordination des efforts, et ce, à tous les paliers. Car si nous exigeons que l'État soit exemplaire, cette exigence doit aussi être clairement formulée à l'égard des ministères, des organismes publics, des instances régionales et locales de même que des grands réseaux que constituent celui de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux. L'idée proposée dans le document de consultation de créer un comité interministériel composé des principaux ministères et organismes concernés afin de constituer le plan d'action gouvernemental est une avenue intéressante. Mais nous croyons que le gouvernement devrait aller un peu plus loin.

En nous appuyant sur l'expérience vécue dans le dossier de la condition des femmes, nous croyons que le gouvernement devrait s'assurer de la présence au sein de chaque ministère d'une personne répondante chargée de l'application du plan d'action et que soit mis en place un mécanisme de coordination permanent des actions gouvernementales. De plus, parce que la lutte au racisme et à la

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse propose une mise à jour de la Charte des droits et libertés de la personne*, Communiqué de presse, 22 novembre 2003.

discrimination doit mobiliser l'ensemble de la société, nous souhaitons que les municipalités ou, à défaut, les municipalités régionales de comté (MRC) se dotent d'un plan de lutte au racisme et à la discrimination et nomment aussi une personne chargée d'appuyer les milieux dans sa mise en œuvre. Actuellement, plusieurs régions ou municipalités ont conclu une entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles afin d'élaborer un plan d'action en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles. Nous souhaitons que toutes les régions se dotent d'un tel plan et que ce dernier inclue un énoncé de politique de lutte contre le racisme et la discrimination.

Le document de consultation suggère qu'un organisme gouvernemental assure la coordination de la recherche gouvernementale, de la production d'un bilan de la situation en matière de discrimination, de développement d'indicateurs et joue un rôle de veille à cet égard. Cette suggestion ressemble à s'y méprendre à la création d'un observatoire. Dans le contexte de la « réingénierie » de l'État alors que le gouvernement poursuit une politique de réduction du nombre d'organismes et qu'il a fait disparaître l'Observatoire sur la mondialisation, nous avons de la difficulté à accorder quelque crédit à cette suggestion. Plus encore, quelle serait l'adéquation entre cet organisme à créer et le comité interministériel dont il est question dans le document de consultation étant donné qu'existent le Conseil des relations interculturelles, organisme qui a aussi un rôle de recherche, et l'Institut de la statistique du Québec ? Nous voyons dans cet effort pour mieux arrimer les recherches sur le racisme et la discrimination un risque de dédoublement des mandats et du travail susceptible d'être effectué.

Pour notre part, nous préférons que le ministère soit responsable du comité interministériel et de la coordination de la recherche gouvernementale et, qu'au besoin, il s'associe à l'Institut de la statistique pour certains travaux, spécialement ceux portant sur la définition d'indicateurs. Quelle que soit l'hypothèse retenue, toutefois, nous tenons à formuler la remarque suivante : la discrimination raciale se conjugue trop souvent avec d'autres discriminations fondées sur le sexe, la religion ou encore le handicap, notamment. Aussi, toute politique, tout plan d'action et toute recherche doivent tenir compte de la convergence de plusieurs motifs de discrimination. Comme d'autres, la CSQ demande au gouvernement d'intégrer l'aspect de l'analyse différenciée selon le sexe dans cette démarche, comme le suggère la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Mobiliser toute la société

Finalement, la CSQ représentante de la majorité des personnels de l'éducation est préoccupée par le choix des moyens de diffusion et d'information qui seront mis en place pour enraciner la future politique. Nous croyons qu'une vaste campagne publique devra avoir lieu et que cette dernière ne devra pas se limiter aux semaines thématiques qui soulignent les enjeux soulevés par l'intégration, le racisme et la

discrimination, mais s'étendre à toute l'année. Les moyens utilisés devront aussi tenir compte d'une problématique bien réelle, soit l'accès aux personnes plus vulnérables aux prises avec des handicaps ou encore celles qui éprouvent des problèmes d'alphabétisation. Utiliser les dépliants, les brochures ou encore le support Internet, nous en sommes. Mais pour les personnes qui savent à peine lire ou écrire ou qui ont besoin de soutien technique pour lire, ces moyens sont inutiles. Aussi, le gouvernement devra s'appuyer sur des outils de diffusion variés qui font appel à l'image et au son, qui traduisent en termes clairs les principes et les actions soutenus par la politique. Il devra surtout retenir qu'une seule campagne ne sera pas suffisante.

En résumé, la CSQ :

- invite le gouvernement à déclarer que le Québec est une société inclusive de toutes les personnes et de tous les groupes établis à demeure sur son territoire ;
- souscrit à l'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination ;
- demande au gouvernement de soutenir plus énergiquement la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et de lui accorder le budget suffisant et les ressources humaines et techniques essentielles à sa mission ;
- propose que les municipalités, ou à défaut les municipalités régionales de comté (MRC), se dotent d'un plan d'action en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles qui intégrerait un plan de lutte contre le racisme et la discrimination et nomment une personne chargée d'appuyer les milieux locaux dans sa mise en œuvre ;
- suggère au gouvernement que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles soit responsable de la coordination du comité interministériel et de la recherche gouvernementale et qu'au besoin, il s'associe à l'Institut de la statistique pour certains travaux ;
- recommande au gouvernement d'intégrer l'analyse différenciée selon le sexe dans tous ses travaux de recherche et dans l'élaboration de sa politique de lutte contre le racisme et la discrimination ;
- demande au gouvernement de mener une vaste campagne publique d'information aux formes et aux contours variés afin de tenir compte des populations plus vulnérables aux prises avec des handicaps ou encore celles qui éprouvent des problèmes d'alphabétisation.

Deuxième orientation : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

La deuxième orientation proposée consiste à reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination. Plusieurs choix stratégiques nous sont proposés. Toutefois, à cause du temps imparti pour la rédaction de ce mémoire et à cause de notre engagement comme organisation syndicale en éducation, nous avons choisi de porter notre attention presque essentiellement sur le premier choix stratégique, soit éduquer et sensibiliser.

Éduquer et sensibiliser

Au fil des années, nous avons développé notre expertise en ce qui concerne l'éducation interculturelle. En effet, en 1989, nous avons participé à la mise sur pied du Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale (CEICI) qui est malheureusement disparu aujourd'hui. Nous avons produit et réalisé un cahier pédagogique intitulé *Vivre ensemble notre avenir*, conçu comme un outil pour combattre le racisme. En juin 1990, nous avons adopté lors de notre Congrès une déclaration de principes *Vivre et œuvrer dans un Québec pluriethnique et français* et, en 1993, un énoncé de politique d'éducation interculturelle. Cet énoncé de principes découlait d'une large consultation auprès de nos membres et de débats dans nos instances. Dans la présentation du document de consultation qui a mené à l'adoption de cette politique, nous insistions sur le fait que celle-ci concernait bien l'ensemble des régions québécoises :

Contrairement à une idée largement répandue, une telle politique ne concerne pas que la seule région montréalaise. Certes, l'importante diversité ethnoculturelle de la métropole invite à une attention et à des mesures particulières, mais c'est l'ensemble du système éducatif qui doit se mettre à l'heure de l'éducation interculturelle. L'importante mobilité géographique des jeunes Québécoises et Québécois, la présence en régions de groupes xénophobes ou carrément racistes, la volonté affirmée de régionaliser l'immigration sont autant de phénomènes qui militent en ce sens.

Bref, au-delà des besoins particuliers de l'école montréalaise, la diversification ethnique et culturelle de la société québécoise, l'ouverture au pluralisme et à la diversité qu'elle exige, la transmission de la langue et de la culture nationales, l'ouverture sur le monde qui s'impose, tout cela interroge les établissements d'éducation dans leur ensemble, dans leurs structures comme dans leur enseignement. On peut même affirmer, plus largement, qu'il s'agit de l'avenir de la société québécoise et que, en conséquence, toutes les citoyennes et tous les citoyens sont concernés.

Aujourd'hui, nous constatons que ces propos sont toujours cruellement d'actualité. Nous le disons depuis des années : l'école a une lourde tâche dans tout le

processus d'intégration et du développement du sentiment d'appartenance à la société québécoise. Elle contribue largement à l'intégration. Mais l'école ne peut tout faire, surtout l'école montréalaise, alors que 47 % des jeunes qui fréquentent les écoles primaires et secondaires sont issus de l'immigration :

Sur l'île de Montréal, 55 % des élèves des communautés noires vivaient dans un milieu défavorisé contre 42 % pour les élèves issus de l'immigration et 30 % pour l'ensemble. Les indicateurs de réussite ne sont guère à l'avantage des jeunes immigrants. Ils connaissent plus d'échecs et sont moins nombreux à décrocher un diplôme au secondaire et au cégep.

La situation est encore plus dramatique pour les jeunes des communautés noires. Après 7 ans de parcours au secondaire, ils n'étaient que 52 % à obtenir un diplôme contre 69 % pour l'ensemble. Il y a là un enjeu majeur à reconnaître; il y va d'une véritable politique d'égalité raciale².

Favoriser la cohabitation

En règle générale, les relations interethniques sont relativement bonnes dans les écoles québécoises. Au-delà du fait divers, souvent monté en épingle par les médias, nous constatons une attitude d'ouverture et de tolérance. Le personnel a consenti à bien des efforts, au fil des ans, pour s'adapter à des changements rapides en matière de clientèle scolaire qui plaçaient les équipes-écoles devant des situations inusitées. Malgré tout, nous vivons encore dans les milieux des difficultés qu'il faut souligner : la maîtrise insuffisante du français par plusieurs élèves lors de leur intégration en classe régulière, les attitudes parfois négatives de certains jeunes à l'égard de la langue française, l'utilisation régulière d'une autre langue que le français en dehors des heures de cours, la difficulté pour plusieurs jeunes de tenir compte des différences des valeurs, des mentalités et des codes partagés par certains groupes.

Plus encore, en milieu scolaire, comme le signale Micheline Labelle : « En dépit de manifestations directes (commentaires désobligeants, épithètes, blagues racistes), le racisme se manifeste généralement de façon plus subtile³. » Ces comportements peuvent avoir un effet sur la réussite scolaire des jeunes et les forcer à « intérioriser une norme de performance particulièrement exigeante⁴ ».

Devant un tel constat de la chercheuse de l'Université du Québec à Montréal, nous pourrions être découragés, surtout si nous tenons compte des efforts consentis en matière d'éducation interculturelle dans les facultés d'éducation, dans le cadre du

² Jocelyn Berthelot, *L'école c'est pour la vie ! Un nouveau pacte social pour l'éducation*, Centrale des syndicats du Québec, mai 2006, p. 5 (D11663).

³ Micheline Labelle, Daniel Salée, Yolande Frenette, *Incorporation citoyenne et l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté*, Fondation canadienne des relations raciales, juillet 2001, p. 44.

⁴ *Idem*, p. 42.

perfectionnement des personnels de l'éducation et, dans une moindre mesure, dans la révision des manuels scolaires afin de tenir compte de la diversité culturelle et ethnique du Québec, sans compter la mise sur pied de projets pilotes dans bien des écoles, spécialement dans la région de Montréal.

Pour notre part, ce que nous retenons de ces études, c'est l'urgence d'investir encore massivement dans l'éducation et la prévention. À cet égard, le poids des compressions budgétaires se fait cruellement sentir, particulièrement au chapitre des services aux élèves, notamment en ce qui concerne l'embauche des animateurs de vie spirituelle et d'engagement communautaire et des responsables des relations avec le milieu. Pourtant, dans bien des cas, comme le signale Micheline Labelle : « La majeure partie des incidents se produisent entre élèves dans les aires de récréation et dans le quartier. Les épithètes et les blagues racistes sont fréquentes et dégénèrent parfois en bagarres. » Si les plus jeunes manifestent leur désarroi et font appel à leurs parents pour faire face à ces situations, les plus âgés se regroupent pour résoudre les tensions, résolutions qui se règlent trop souvent par le repli identitaire sur le groupe d'origine et, parfois, par une intégration dans une « gang de rue ».

Ces réactions nous apprennent que l'école a besoin de soutien pour mener à bien son œuvre d'intégration. Nos membres qui sont surveillants d'élèves nous le disent régulièrement : contrôler une cafétéria ou des corridors remplis de casiers n'est pas une sinécure. Ce sont des lieux souvent propices à des agressions et à des propos racistes. Le personnel est insuffisant, les moyens mis à sa disposition pour mieux assurer la circulation des jeunes et les intéresser aux activités ayant cours dans l'école sont déficients très souvent. Sans compter leur accès à une formation qui leur permettrait de mieux jouer leur rôle. Pourtant, c'est souvent sur eux que se repose l'école pour faire respecter les règles édictées et les codes de conduite.

Par ailleurs, la CSQ estime qu'il faut encourager une plus grande participation des parents des communautés culturelles à la vie de l'école, comme cela semble se dessiner à la Commission scolaire de Montréal (CSDM). Celle-ci songe à implanter ou à renforcer des mesures concrètes dans les écoles, notamment l'engagement d'interprètes ou d'agentes ou d'agents de liaison, l'organisation de cours à l'intention des parents et la conduite d'interventions en milieu familial. Ces initiatives devraient trouver un écho dans toutes les commissions scolaires, voire dans l'ensemble du réseau de l'éducation. À cet égard, pourquoi ne pas reprendre une idée émise par le Conseil des relations interculturelles, au début des années 1990, et suggérer aux commissions scolaires, aux collèges et aux universités de se doter d'un comité consultatif de communautés culturelles ?

Éducation et laïcité : un duo à privilégier

L'école de l'intégration, car c'est de cela qu'il s'agit lorsqu'on cherche à trouver des pistes pour contrer le racisme et la discrimination, l'école commune, donc, ne peut s'identifier à aucune religion. « La laïcisation des structures scolaires et des écoles en 1997, puis, la décision de mettre fin aux privilèges consentis historiquement aux catholiques et aux protestants en matière d'enseignement religieux sont des mesures favorables à une meilleure intégration⁵. »

Malgré les pas franchis, la CSQ remarque que le principe de la laïcité dans la vie de l'école n'est pas suffisamment reconnu. Au fil des années, nous observons que nos milieux éducatifs, de la maternelle à l'université, font face à une demande croissante pour des accommodements raisonnables sur la base du respect de la liberté de religion. Actuellement, des services à la petite enfance, des écoles, des collèges ou des universités adoptent des orientations à géométrie variable, faute de consignes claires de la part des directions. Pour la CSQ, il est urgent que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) se dote d'une politique qui permettrait de clarifier cette notion en relation avec un cadre général clair et de baliser les adaptations réciproques nécessaires.

L'autre défi qui nous interpelle est de contrer la ségrégation institutionnelle sur la base de l'appartenance ethnique ou de la religion et de favoriser la fréquentation des mêmes institutions par les citoyennes et les citoyens de toutes croyances :

De nombreuses recherches révèlent que le libre choix (entre l'école publique et l'école privée) contribue à creuser les écarts entre les écoles et entre les élèves et accentue la concentration des élèves immigrants dans un nombre restreint d'écoles. Il encourage des phénomènes d'évitement en fonction du milieu social et de l'origine ethnique qui ne sont pas favorables à l'apprentissage.

Au Québec, plus de 60 % des élèves d'origine immigrante sont scolarisés dans des écoles comptant une concentration ethnique supérieure à 50 %, une « scolarisation ségréguée » qui va en augmentant et qui rend plus difficile la nécessaire francisation⁶.

Aussi, un État qui prend au sérieux ce principe comme condition des exigences du pluralisme s'abstiendra d'encourager par des subventions le développement d'établissements scolaires privés en concurrence avec les établissements publics homologues. Un État qui prend au sérieux le principe de la laïcité exercera encore plus de vigilance sur les contenus d'enseignement prodigués aux élèves qui fréquentent les établissements d'enseignement à caractère religieux. Un État qui prend au sérieux le principe de la laïcité exigera que les personnels qui œuvrent dans ces

⁵ Jocelyn Berthelot, *op. cit.*, p. 5.

⁶ Jocelyn Berthelot, *op. cit.*, p. 8.

établissements d'enseignement ne soient pas obligés de se plier à des exigences religieuses qui ne sont pas les leurs.

Dans l'ensemble des actions à réaliser dans les établissements d'enseignement au Québec, il faut tenir compte des pratiques ou attitudes racistes ou discriminatoires qui existent et prendre les moyens pour contribuer à les extirper. Il faut surtout créer des milieux de vie qui ne sont pas propices au développement de telles pratiques. Et là, nous croyons qu'à la CSQ nous avons développé un projet novateur porteur de valeurs d'égalité, de justice et de paix. Il s'agit du mouvement des Établissements verts Brundtland (EVB), créé en 1988, qui regroupe des établissements scolaires où l'on « agit localement tout en pensant globalement » afin de favoriser un avenir viable. C'est un lieu où l'on agit afin de contribuer à créer un monde écologique, pacifique, solidaire et démocratique. Concrètement, c'est un établissement où les jeunes et les adultes, personnels et directions, par leur engagement, rassemblent au lieu de diviser, incluent au lieu d'exclure. Le mouvement EVB tient annuellement trois sessions nationales de formation en éducation pour un avenir viable avec son réseau d'une centaine de personnes responsables EVB issues de nos syndicats affiliés, mais aussi avec plusieurs personnes représentant nos partenaires et nos collaborateurs. C'est avec leur complicité qu'ont été réalisés des outils pédagogiques comme *Vivre ensemble, tout un art !* et *Solutions des jeunes au racisme, au sexisme et à la violence*.

En résumé, la CSQ :

- demande au gouvernement d'appuyer plus énergiquement les écoles québécoises et de consentir à des efforts supplémentaires en matière d'éducation interculturelle et de relations avec les milieux ;
- favorise une plus grande participation des parents des communautés culturelles à la vie de l'école ;
- suggère aux commissions scolaires, aux collèges et aux universités de se doter d'un comité consultatif des communautés culturelles ;
- recommande au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), de concert avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, de se doter d'une politique qui permettrait de clarifier la notion d'accommodement raisonnable et de baliser les adaptations réciproques nécessaires ;
- recommande que le MELS s'abstienne d'encourager par des subventions le développement d'établissements scolaires privés en concurrence avec les établissements publics et fasse preuve d'une plus grande vigilance sur les contenus d'enseignement prodigués aux élèves qui fréquentent les établissements d'enseignement à caractère religieux.

Troisième orientation : Renouveler nos pratiques et nos institutions

La discrimination systémique traverse tous les aspects de la société. Le document de consultation le reconnaît et nous invite à renouveler nos pratiques et nos institutions. Pour sa part, la CSQ a choisi de porter son attention sur l'accès à l'emploi, la section précédente nous ayant permis de présenter nos propositions en ce qui concerne l'éducation. Encore là, si nous n'abordons pas les autres aspects des questions soumises à la consultation ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas pertinentes, mais parce que le temps nous a manqué pour présenter une réflexion structurée en la matière.

Assurer l'accès à l'emploi

D'entrée de jeu, il convient de rappeler que l'accès à l'emploi, c'est non seulement le moyen par excellence pour obtenir des revenus, mais aussi l'occasion de s'inscrire dans un milieu donné, en l'occurrence une entreprise, une institution privée ou publique ou encore un organisme communautaire, où il devient possible de développer des rapports sociaux avec les collègues de travail et d'acquérir une reconnaissance des pairs. Au contraire, et toutes les études le démontrent, la prévalence du chômage et le confinement dans des emplois précaires constituent un déni de dignité et de sécurité aux personnes qui y sont confinées.

Comme le signalait déjà le Conseil des relations interculturelles du Québec, en 1997 : « L'existence de ghettos mono-ethniques et multi-ethniques – concentration de la main-d'œuvre à bon marché, non-respect des normes de travail – primauté de l'anglais comme langue de travail, constituent l'un des obstacles majeurs à l'intégration des immigrants. Insérés dans des petites et moyennes entreprises [...] bien des immigrants fonctionnent en marge de la société québécoise, en contradiction avec l'insertion de leurs enfants dans les écoles françaises, sans participation à la vie socio-culturelle et politique du Québec. »

Aujourd'hui, force est de constater que malgré certains progrès accomplis sur le marché du travail, l'accès à l'emploi pour les groupes appartenant aux minorités ethniques et aux minorités raciales reste une course à obstacles. À preuve, les données statistiques disponibles démontrent clairement que, malgré l'existence d'une loi sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi et la politique d'obligation contractuelle, les résultats tardent à se manifester. Si nous regardons la situation dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux nous constatons qu'après plus de 20 ans d'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi les résultats sont minces. Et pour cause, jusqu'en 2000, ces programmes étaient strictement volontaires. Il aura fallu l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics pour que soit institué un cadre particulier d'accès à l'égalité dans ces milieux. Les résultats de cette lenteur politique sont donc conséquents.

Ainsi, selon le Rapport triennal de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : « Tous les réseaux doivent effectuer du rattrapage s'ils veulent atteindre leurs objectifs de représentation pour les différents groupes visés⁷. » Un regard sur les chiffres produits par la Commission nous révèle que « les taux de sous-représentation de minorités visibles varient entre 5,9 % dans les sociétés d'État et de 2,6 % à la Sûreté du Québec et pour les minorités ethniques, les taux fluctuent entre 5,2 % dans les municipalités et 1,9 % à la Sûreté du Québec ». En ce qui concerne le réseau des commissions scolaires, les taux de représentation des membres de minorités visibles et ethniques sont plus élevés dans les commissions scolaires anglophones. Dans la région métropolitaine, le taux de sous-représentation des minorités visibles dans les commissions scolaires francophones est de 5,1 % et de 5,8 % pour les minorités ethniques, comparativement à 3,5 % pour les personnes des minorités visibles et 0,8 % pour celles des minorités ethniques dans les commissions scolaires anglophones.

Pourtant, lorsque la volonté politique est là, il est possible de renverser la vapeur de la sous-représentation des minorités visibles et des minorités ethniques dans des institutions publiques. Prenons l'exemple de la Ville de Montréal. Celle-ci a mis sur pied un comité de concertation stratégique avec des représentants des communautés arabes, noires, latino-américaines et asiatiques afin d'orienter les actions du Service de police de la ville de Montréal (SPVM) auprès de ces groupes ethniques. En matière d'embauche, au cours de la période du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2005, le SPVM a pourvu 234 postes permanents pour remplacer les départs à la retraite. Vingt-six des personnes embauchées pour pourvoir ces postes proviennent des minorités visibles, ce qui représente 11,1 % de l'embauche, dépassant ainsi l'objectif de 10 %. Ces résultats sont très encourageants lorsqu'on considère que, pour plusieurs communautés ethniques, les relations avec les forces policières sont parfois fondées sur la méfiance, voire la peur, à cause d'expériences antérieures vécues dans certains pays d'origine.

Toujours à la Ville de Montréal, on constate aussi que le programme Relations avec la communauté a donné des résultats tangibles, permettant d'accroître de 3,44 % la présence des minorités ethniques et des minorités visibles au sein de la fonction publique municipale. Actuellement, 11,36 % de la fonction publique de la ville de Montréal est composée de personnes provenant des minorités visibles et ethniques.

Du côté des entreprises privées, les résultats ne sont pas encore à la hauteur des espoirs mis dans les programmes d'accès à l'égalité pour contrer la discrimination systémique en emploi. L'une des meilleures expertes en la matière, Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, a constaté dans l'une de ses recherches que sur les 170 entreprises étudiées très peu avaient réussi à diversifier la composition ethnique de leur personnel. « En

⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès à l'égalité en emploi, Rapport triennal 2001-2004*, octobre 2005.

fouillant un peu plus loin, j'ai vu que 70 p. 100 des répondants se fiaient prioritairement au bouche à oreille pour faire leur recrutement. C'est certain que s'ils puisent toujours dans l'entourage de leurs employés actuels, ils ne rejoindront jamais les membres d'autres communautés culturelles⁸. » Là où des résultats positifs étaient observés, ils devaient être attribués à l'engagement de la haute direction. À notre avis, il faut qu'à l'avenir les directions d'entreprise, peu importe le secteur d'activité, s'engagent fermement dans la mise en œuvre de tels programmes. Leurs efforts doivent être appuyés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui devrait être plus proactive dans ce domaine.

Quant au gouvernement, il y a actuellement quelques initiatives qui vont dans la bonne direction, notamment la mise en place d'un nouveau Service-conseil en relations interculturelles qui devrait offrir aux entreprises des services d'expertise en relations interculturelles, que ce soit aux fins d'intégration d'une main-d'œuvre aux origines diverses ou pour l'adaptation de services à une clientèle diversifiée.

En appui aux programmes d'accès à l'égalité, une stratégie d'intégration à l'emploi à l'intention des minorités ethniques et des minorités visibles qui inclut des stages rémunérés en entreprise nous semble une autre avenue susceptible de permettre aux personnes victimes de discrimination en emploi d'acquérir une expérience professionnelle qualifiante et transférable. À cet égard, le nouveau Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) constitue une avenue intéressante pour soutenir les petites et moyennes entreprises dans leur politique d'embauche. Ce qu'il faudrait, toutefois, c'est que ce programme accorde une attention particulière aux personnes provenant des communautés noires et aux femmes issues des diverses communautés ethniques. Nous pensons ici tout particulièrement à l'introduction d'une mesure préférentielle à l'intention de ces groupes.

Les défis de l'intégration des personnes immigrantes

Si l'accès à l'emploi constitue un défi de taille pour les personnes des groupes ethniques et des minorités visibles qui sont citoyennes et citoyens du Québec depuis des années, voire des générations, que dire de ce qui attend nombre de personnes immigrantes au Québec ? À ce chapitre, les histoires d'horreur sont légion. Le document de consultation admet l'urgence de résoudre cette question. Pour notre part, nous réitérons ce que nous avons toujours mentionné au cours des consultations précédentes : l'épineuse question de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et de la valeur de leur diplôme devra trouver une solution. Pour ce faire, il faut améliorer l'efficacité des services et la coordination entre les institutions qui ont des règles spécifiques en matière de formation d'appoint. Quant aux corporations professionnelles, elles doivent redoubler d'efforts et réduire les frais exigés pour acquérir une formation

⁸ Dominique Forget, *Immigration et racisme*, volume 25, numéro 5, septembre-octobre 2004.

complémentaire ou subir les examens professionnels, d'une part, mais aussi prendre en compte que, pour plusieurs personnes immigrantes ou encore réfugiées, la chasse aux diplômes et aux références est presque impossible, d'autre part.

Vivre et travailler en français

S'il est un enjeu crucial pour le Québec, c'est bien le fait de pouvoir travailler en français. Si la proportion de personnes immigrantes connaissant le français tend à augmenter, une majorité d'entre elles arrivent au Québec sans cette connaissance minimale. Entre 1998 et 2002, 54 % des immigrantes et des immigrants arrivés au Québec ne connaissaient pas le français. Un élève sur deux à Montréal est issu de l'immigration récente et le quart de ces élèves parle une autre langue que le français ou l'anglais à la maison.

C'est pourquoi nous réitérons que l'apprentissage de la langue ne doit pas s'adresser seulement aux enfants d'immigrantes et d'immigrants. Il est essentiel d'assurer une francisation réussie des parents comme des enfants. Pour cela, il doit y avoir une action gouvernementale concertée et toute personne, qu'elle s'intègre ou non au marché du travail, devrait avoir accès aux services de francisation.

Actuellement, nous constatons que les efforts du gouvernement à l'égard de la francisation de ces personnes sont fortement marqués par ce qu'on pourrait appeler « une francisation fonctionnelle ». Il s'agit de rendre ces personnes aptes pour le marché du travail le plus rapidement possible. La connaissance de la langue exigée est en fonction des besoins de l'entreprise. En d'autres mots, cette connaissance se limite à ce que doivent savoir ces personnes pour pouvoir fonctionner dans un milieu de travail donné. Dans une telle situation, comment réussir à développer ces rapports sociaux et ce sentiment d'appartenance à la société québécoise ? C'est presque une mission impossible malgré toute la bonne volonté des personnes.

La CSQ a aussi constaté que les efforts déployés par les établissements publics d'éducation ou les groupes populaires en alphabétisation et en francisation sont régulièrement mis à mal par les fluctuations dans les règles budgétaires d'Emploi-Québec. Le temps alloué aux personnes immigrantes pour parfaire leur formation ou acquérir la connaissance de la langue française est de plus en plus grugé. Il n'est pas rare d'apprendre qu'une personne immigrante a été forcée par Emploi-Québec d'intégrer le marché du travail, malgré une déficience marquée dans l'apprentissage de la langue française, la priorité étant l'employabilité.

Dans ce contexte, les nouvelles orientations gouvernementales visant à confier l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants à leur propre communauté culturelle présente au Québec nous inquiètent au plus haut point. Certes, les communautés culturelles peuvent constituer un soutien à l'intégration ; elles en font la preuve tous les jours. En effet : « Les communautés apparaissent comme un lieu essentiel de

passage et de soutien dans le processus d'intégration. Elles sont en quelque sorte les premiers réseaux de solidarité permettant l'accueil des nouveaux arrivants, et souvent les premiers contacts significatifs que reçoit l'immigrant. Ces réseaux de solidarité, s'ils demeurent des moyens d'intégration, et non pas des fins en soi, doivent être développés et considérés sérieusement comme des sources de soutien à l'intégration⁹. »

Mais c'est à la société d'accueil d'assumer ses responsabilités, d'offrir les services publics de francisation et d'intégration. En d'autres mots, c'est à la société d'accueil de tout mettre en œuvre afin que les personnes immigrantes, sans renier leur passé, puissent s'inscrire dans un espace public commun « équilibre parfois précaire, sur un même territoire, entre d'une part, des codes culturels diversifiés et, d'autre part, des codes civiques et juridiques communs qui, au-delà des différences, chapeautent et règlent notre être-ensemble collectif¹⁰ ». Cet objectif d'une langue commune ne contredit nullement l'objectif valable de chaque groupe ethnique et linguistique de maintenir sa culture propre et de conserver sa langue particulière. Mais nous pensons que l'objectif de franciser toutes les manifestations et tous les aspects de la vie collective au Québec, et cela inclut les milieux de travail, constitue une condition nécessaire pour assurer l'intégration sans heurt.

Nous avons fait la preuve que cette stratégie fonctionne. Une étude relatée par Jean Renaud¹¹ de l'Université de Montréal nous apprend qu'après 10 années de séjour, 80 % des répondants connaissent bien le français. Cette évolution découle de la vitalité de la loi 101 malgré toutes les attaques pour l'affaiblir, mais aussi du fait que le Québec a pris la maîtrise de son flux migratoire et a créé son propre système d'aide et de soutien à l'établissement.

Par contre, il ne faut pas limiter les efforts à l'apprentissage de la langue. Ces derniers doivent aussi porter sur l'initiation à la culture, à l'environnement québécois, bref, à l'apprentissage des codes et des valeurs qui fondent la société d'accueil. Ce que nous observons, c'est que depuis la fermeture des COFI, l'accueil interculturel n'a plus la même importance qu'auparavant. Limiter la francisation à la seule acquisition des notions linguistiques nécessaires à une intégration réussie sur le marché du travail nous semble réducteur et contraire aux objectifs d'intégration et d'ouverture sur le monde.

La CSQ est d'autant plus inquiète quant à l'avenir de la francisation en entreprise que le gouvernement semble privilégier des ententes avec des organismes comme

⁹ Arlindo Viera, Conférence d'ouverture du colloque « L'intégration comme moyen de devenir et de se sentir citoyen à part entière », *Cahiers des conférences et séminaires scientifiques*, n° 4, Chaire Concordia-UQAM en études ethniques et Québec Multi plus, décembre 1996, p. 12.

¹⁰ Micheline Labelle, Conférence livrée dans le cadre du colloque « L'intégration comme moyen de devenir et de se sentir citoyen à part entière », *Cahiers des conférences et séminaires scientifiques*, n° 4, Chaire Concordia-UQAM en études ethniques et Québec Multi plus, décembre 1996, p. 49.

¹¹ Jean Renaud, « Du français minoritaire au français dominant », *L'annuaire du Québec 2004*, Éditions Fides, p. 266-272.

les centres d'auto-apprentissage du français qui offrent des formations courtes axées sur les besoins des entreprises. Dans le même sens, la banque d'exercices de français en ligne qui permet aux candidats à l'immigration et aux nouveaux arrivants d'évaluer leur connaissance du français et de se livrer à des exercices d'apprentissage à leur propre rythme, au moment et à l'endroit de leur choix, nous laisse dubitatifs.

Pour remédier à la situation où bon nombre d'immigrantes et d'immigrants accèdent au marché du travail sans avoir une connaissance minimale du français, il faut de toute urgence développer des mesures de francisation en milieu de travail. Cette mesure est d'autant plus pertinente que la recherche mentionnée plus haut démontre que plus l'entourage immédiat d'un employé compte de personnes parlant français, plus l'utilisation du français augmente.

Dans un contexte d'internationalisation des échanges, devant la poussée phénoménale des nouvelles technologies d'information et de communication et la prédominance de l'anglais dans ces domaines, il nous apparaît essentiel de poursuivre et d'intensifier la politique de francisation des entreprises et des milieux de travail. Il est nécessaire de renforcer les dispositions législatives qui protègent le droit de travailler en français et qui interdisent aux employeurs (sauf exceptions bien circonscrites) d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour accéder à un emploi ou pour obtenir une promotion.

Selon l'Office québécois de la langue française, les entreprises à fort taux d'utilisation de la technologie ont tendance à se franciser moins rapidement que celles qui en font une utilisation moyenne et ces dernières, moins que celles à faible utilisation. Par ailleurs, les entreprises vouées à l'exportation ou encore sous-traitantes d'entreprises américaines font face à des difficultés supplémentaires devant les exigences de leurs clients ou de leurs fournisseurs. « On observe que des entreprises ne réalisent pas pleinement le processus de francisation parce qu'elles sont tributaires des technologies de l'information qui assurent le contrôle de la gestion des stocks ou de la gestion des ventes à distance, de la réalisation des transactions financières à partir ou vers d'autres pays (c'est le cas du secteur financier)¹². »

Plus encore, lors d'un changement structurel de l'entreprise à la suite d'une vente, d'une fusion ou de l'acquisition d'une nouvelle entreprise, comment assurer la durabilité de la francisation ? Cette question est d'autant plus cruciale, car l'application de la loi n'est pas suffisamment contraignante et les ressources financières sont déficientes. Comment expliquer qu'en matière de santé et de sécurité, la loi prévoit des comités locaux, des ressources financières, bref l'ensemble des conditions permettant l'application de cette loi et qu'en matière linguistique cela est laissé au bon vouloir des entreprises ? La santé de la langue française ne mérite-t-

¹² Fernand Daoust, « La francisation des entreprises », *L'Action nationale*, volume XCII, numéro 6, juin 2002, p. 74.

elle pas autant d'attention ? Cette situation constitue à notre avis un facteur important de difficulté et de démotivation.

L'entreprise de francisation des entreprises deviendra encore plus difficile dans le contexte des changements apportés à la loi 90, Règlement sur la détermination de la masse salariale (loi du 1 %). Jusqu'à l'automne 2003, les entreprises dont la masse salariale était de 250 000 \$ et plus devaient consacrer 1 % de leur masse salariale à des activités de formation. Cette loi avait pour objectifs d'améliorer la formation de la main-d'œuvre et de répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Au cours des six années de son application graduelle, malgré les irritants soulevés, cette loi a eu des effets structurants, notamment la consolidation des 26 comités sectoriels de main-d'œuvre exerçant dans leur champ respectif et du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes, facilitant ainsi leur intégration et leur maintien en emploi.

La CSQ croit que l'apprentissage du français devrait être reconnu comme un droit fondamental. Aussi, le gouvernement québécois doit dégager les sommes nécessaires à la francisation des entreprises lors du prochain budget. Il doit aussi se doter de mesures concrètes susceptibles de favoriser la gestion du plurilinguisme dans les entreprises.

L'établissement des groupes minoritaires en région

Le dernier volet que nous voulons aborder au sujet de l'accès à l'emploi concerne la régionalisation de l'immigration. Tous les gouvernements successifs ont abordé cette question avec plus ou moins de succès. D'entrée de jeu, nous croyons que la question de la régionalisation ne doit pas s'adresser qu'aux personnes immigrantes, mais favoriser l'établissement des groupes minoritaires démographiquement. Un préalable s'impose : une personne ou une famille s'installe là où elle est susceptible de trouver du travail. L'exode rural et régional qui affecte plusieurs régions du Québec est tributaire des difficultés économiques vécues par ces régions. Croit-on de façon réaliste qu'il sera possible de contrer cet exode par la régionalisation de l'immigration ? Ce qui est recherché par toutes les personnes, que ce soit des immigrants ou non, c'est l'accès au marché du travail répondant à leurs qualifications professionnelles et à leurs aptitudes personnelles. C'est l'accès à un lien d'emploi stable et non le cumul d'emplois précaires. En d'autres mots, c'est l'autonomie économique qui facilite une intégration réussie dans un milieu donné.

Cela étant, des études récentes¹³ démontrent que les nouveaux immigrants s'intègrent plus vite au marché du travail dans les municipalités à l'extérieur des trois plus grands centres urbains du pays, Montréal, Toronto et Vancouver, et qu'ils affichent le taux de chômage le plus faible comparativement à ceux qui vivent dans ces centres. Il y a donc là une piste à explorer.

¹³ J. S. Frideres, « L'intégration des immigrants dans les villes : l'avenir des centres de deuxième et troisième rangs », *Nos diverses cités*, numéro 2, été 2006, p. 3.

Faciliter l'intégration des personnes immigrantes en région suppose notamment l'accès à l'emploi, l'adaptation des services aux besoins des nouveaux arrivants, la formation interculturelle des intervenantes et des intervenants. Actuellement, plusieurs municipalités développent des mesures permettant d'attirer les personnes immigrantes en région. La ville de Sherbrooke fut la première, en mai 2004, à se doter d'une politique municipale d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes. Cette politique s'inscrivait en continuité avec le travail déjà effectué particulièrement par le Comité de vigilance et d'action pour l'harmonisation des relations interculturelles en Estrie, visant à contrer des événements à caractère raciste.

Ces efforts doivent être soutenus afin qu'ils deviennent permanents. Car il y a un risque, c'est celui de baisser la garde, de se retrancher derrière une politique ou un plan d'action. Pour éviter les reculs, des mécanismes d'évaluation périodique doivent être implantés. L'objectif doit dépasser l'intention pour atteindre des résultats tangibles et visibles.

En résumé, la CSQ :

- demande au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) d'appuyer les commissions scolaires, les collèges et les universités afin que ces établissements d'enseignement complètent rapidement l'élaboration et la mise en œuvre de leur programme d'accès à l'égalité en emploi ;
- salue la mise en place du Service-conseil en relations interculturelles et le nouveau Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ;
- favorise une stratégie d'intégration à l'emploi à l'intention des minorités ethniques et des minorités visibles qui inclut des stages rémunérés en entreprise ;
- demande au gouvernement d'intensifier son action auprès des corporations professionnelles afin de régler l'épineux problème de la reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger ;
- réitère que l'apprentissage du français doit non seulement s'adresser aux jeunes ou aux personnes en emploi, mais à toutes les personnes qui choisissent de s'installer sur le sol québécois ;
- invite le gouvernement et les organismes concernés à s'assurer que les ateliers de francisation tiennent compte de la culture, de l'environnement québécois, de l'apprentissage des codes et des valeurs qui fondent la société québécoise ;

- recommande au gouvernement d'intensifier la politique de francisation des entreprises et des milieux de travail et d'appuyer les entreprises dans la gestion du plurilinguisme ;
- soutient une politique de régionalisation de l'immigration qui vise aussi les groupes minoritaires si cette dernière s'accompagne de mesures d'accès à l'emploi, permet l'adaptation des services aux besoins des nouveaux arrivants dans les régions et est accompagnée de programmes de formation interculturelle auprès des intervenantes et des intervenants du milieu.

Conclusion

Cette consultation du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles est une première étape vers l'élaboration d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. C'est, à notre avis, un signe positif envoyé à la population québécoise signifiant que le socle qui nous rassemble, c'est la possibilité de vivre dans une société inclusive.

Réussir à contrer le racisme et la discrimination n'est pas seulement une responsabilité individuelle, mais commande une volonté politique ferme, d'autant plus que la conjoncture internationale nous pousse trop souvent à la méfiance à l'égard de l'autre et au repli identitaire.

Depuis plus de 15 ans, la CSQ mène un travail d'éducation auprès de ses membres et des jeunes dans le cadre de son projet des Établissements verts Brundtland. Pour nous, il est essentiel que les établissements publics soient à l'avant-garde du projet de construire une société écologique, pacifique, solidaire et démocratique. Ce projet doit aussi être porté par l'ensemble des institutions, des entreprises et des mouvements sociaux.

Aussi, nous souhaitons que le ministère accueille favorablement nos propositions et que, dans un avenir rapproché, nous soyons invités, comme organisation syndicale, à discuter de l'éventuelle politique.

