

Des experts africains exclus de la composition du comité-conseil du ministère de l'Immigration*

Pourrait-on imaginer parler de la représentativité des femmes au Québec sans les associer au processus décisionnel? En évoquant le sujet de la discrimination et du racisme, notre objectif n'est ni de chercher à culpabiliser la société d'accueil ni de victimiser les minorités culturelles. Il faut néanmoins trouver de véritables réponses à ces questions sensibles et très complexes qui font sourciller bon nombre de Québécois quand on effleure juste le terme.

Le Comité d'Initiative Provisoire des Afro-Québécois réclame l'inclusion des Africains subsahariens au comité-conseil mandaté par le ministère de l'immigration, de la diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour préparer une consultation sur le racisme et la discrimination systémique

Montréal, le 30 avril 2017 - La ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, M^{me} Kathleen Weil, a annoncé, le 21 mars 2017, la formation « d'un comité-conseil pour préparer une consultation sur le racisme et la discrimination systémique, ainsi que la mise en œuvre prochaine de projets visant à supprimer les obstacles liés à ces problématiques ». Ce comité-conseil est une instance décisionnelle qui intervient dans la première étape du processus de consultation sur le racisme et la discrimination systémique.

Absence de représentation des Noirs africains du Québec - population la plus discriminée - dans le comité-conseil

Nous membres du Comité d'Initiative Provisoire des Afro-Québécois, et différents organismes et signataires de cette lettre, dénonçons l'absence totale des Noirs africains du Québec, dans ce comité d'experts mandaté par le MIDI. L'explication, d'une conseillère en communication de la direction de la communication du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) selon laquelle « les nominations [du comité-conseil du MIDI] ont été faites sur la base de l'EXPERTISE» vient ajouter l'insulte à l'injure.

En guise de rappel, la pétition initiée par la Coalition pour l'égalité et contre le racisme systémique demandant la mise sur pied de cette commission considérait essentielle que les personnes qui subissent les effets du racisme systémique, y compris les Autochtones, soient impliquées à toutes les étapes d'une telle commission. Il est donc surprenant que la communauté noire de l'Afrique subsaharienne, soit exclue, de façon délibérée d'une étape aussi cruciale du processus. Une communauté à l'intersection de toutes les discriminations et qui en affiche les taux les plus élevés. Nous jugeons que ce manquement flagrant doit être corrigé promptement vu le caractère, les intentions et les objectifs principaux que se donne ladite commission. Nous tenons à souligner que nous n'avons rien contre les nominations des membres actuels du comité-conseil et ne doutons point de leurs compétences et engagements à trouver des solutions.

Les immigrants originaires de l'Afrique subsaharienne sont plus à risque d'être victimes de discrimination

Au sein de la société québécoise, les individus les plus souvent à risque face aux effets dévastateurs du racisme et de la discrimination sont les personnes originaires de l'Afrique (zone subsaharienne). Plusieurs études font la démonstration que la couleur de peau, le nom à consonance africaine ainsi que le nombre d'années vécues au Québec sont les raisons qui rendent ce groupe plus vulnérable face au racisme et à la discrimination. Les caractéristiques liées à l'appartenance religieuse et l'orientation sexuelle accentuent également le niveau de stigmatisation.

Si l'on se fie à certaines données et expériences de terrain, on pourrait considérer les professionnels africains subsahariens comme des « mal-aimés » en intégration professionnelle comme le prouve l'étude quantitative de Paul Eid. Le test de l'étude pour un emploi peu ou non qualifié a démontré que le taux net de discrimination est de **42, 1% pour le candidat africain subsaharien**, de 35,1% pour le candidat arabe et de 28,3% pour le candidat latino-américain.

« L'étude de la Commission [des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)] a aussi démontré que les candidats aux noms à consonance africaine ont été nettement plus désavantagés que les candidats ayant des noms arabes ou latino-américains. [...] En ce qui concerne les emplois qualifiés, le taux de discrimination chez le candidat au **nom à consonance africaine a été de 38,3 %**, contre 33,3 %, pour les candidats arabes et 30,6 % pour les candidats latino-américains¹. » Les immigrants originaires de l'Afrique subsaharienne qui sont souvent hautement qualifiés et plus scolarisés que la moyenne québécoise sont confrontés à des barrières systémiques (non-reconnaissance des diplômes et des compétences professionnelles par les employeurs et les ordres professionnels québécois, discrimination raciale à l'embauche, etc.).

Le ministère de l'Immigration en évoquant des nominations basées sur une expertise, excluant celle des communautés noires africaines qui serait ainsi inexistante, fait preuve d'un traitement différencié et discrimine donc dans le traitement et la composition du comité-conseil les Noirs africains qu'il est censé représenter et défendre de manière équitable comme toutes les autres catégories de la population immigrante.

Les membres du CIPAQ appuient l'idée d'une commission sur le racisme et la discrimination systémique

Les différents plans d'action du gouvernement libéral provincial qui visaient une meilleure intégration des immigrants n'ont pas empêché l'existence de barrières institutionnelles sur le terrain. En d'autres termes, les outils mis en place par le gouvernement pour faciliter l'intégration des immigrants semblent ne pas freiner le chômage élevé de cette catégorie de la population. Des programmes d'égalité en emploi dans les organismes publics existent depuis très longtemps et peinent à donner des résultats concrets.

Il y a également une évolution de l'actualité et un contexte international de stigmatisation et de peur qui nécessitent une mise à jour des politiques et pratiques novatrices.

En évoquant le sujet de la discrimination et du racisme, notre objectif n'est ni de chercher à culpabiliser la société d'accueil ni de victimiser les minorités culturelles. Nous sommes fiers d'appartenir à la société québécoise qui regorge de talents parmi lesquels des africains instruits, experts dans leur domaine, cultivés, compétents et qui ont toujours prôné le dialogue interculturel. Il faut néanmoins trouver de véritables réponses à ces questions sensibles et très complexes qui font sourciller bon nombre de Québécois quand on effleure juste le terme. Nous appuyons l'idée de tenir une consultation sur le racisme et la discrimination systémique afin d'établir les bases d'une société plus équitable. Nous exigeons cependant un comité-conseil représentatif de toutes les catégories de population victimes de racisme et de discrimination. *Pourrait-on imaginer parler de la représentativité des femmes au Québec sans les associer au processus décisionnel?*

Des actions concrètes par les Afro-Québécois pour prendre activement leur place au Québec

Cette décision du MIDI de n'inclure aucun-e Africain-ne subsaharien-ne dans la liste des 14 membres pour siéger au comité-conseil, a été un élément déclencheur d'une vaste mobilisation qui a donné naissance au Comité d'Initiative Provisoire des Afro-Québécois (CIPAQ).

La pétition réclamant la présence des Africains subsahariens dans le comité-conseil du MIDI est donc la première étape et la mise en place d'une structure fédératrice sera le véhicule de l'organisation des forces vives issues de l'Afrique noire. Les Afro-Québécois ne doivent plus accepter d'être simplement des consommateurs du jeu politique mais des consommateurs décisionnels. Leurs votes ne devront plus être pris pour acquis à aucun parti politique.

L'intégration de tous les citoyens dans tous les secteurs d'activité est profitable à la collectivité. La représentativité dans toutes les sphères de la société des Québécois issus de la diversité permet de prendre des décisions qui reflètent les préoccupations de l'ensemble de la population.

¹ Discrimination raciale à l'embauche : cinq mérites de l'étude de Paul Eid, chercheur pour la Commission des droits de la personne, Doudou Sow, <https://doudousow.wordpress.com/2017/02/08/discrimination-raciale-a-lembauche-cinq-merites-de-letude-de-paul-eid-chercheur-pour-la-commission-des-droits-de-la-personne/>

Enfin, pour l'avenir d'un Québec meilleur et solidaire, le Comité d'Initiative Provisoire des Afro-Québécois (CIPAQ) exige que le processus de sélection des membres du comité-conseil soit révisé et que toute démarche liée à l'avancement de cette commission soit suspendue.

*Texte collectif

Signataires :

Emmanuel Bulamatari, conseiller en développement social et coordonnateur du CIPAQ; Henri Pardo, réalisateur et producteur, Black Wealth Media; Khady Sow, éditrice, Opale-magazine; Yves Alavo M. Sc. Com, conseiller stratégique communications ECTO; Cyrille Ekwalla, journaliste-producteur; Zab Maboungou, directrice artistique et générale, chorégraphe; Oumalker Idil Kalif, Comité anti-oppression de l'Université de Montréal; Mame Moussa Sy, Adm.A, directeur, Centre communautaire Bon Courage; Rachad Lawani, président et cofondateur, Mobilisons Montréal; Victor Dzomo, président du Conseil panafricain de Québec (COPAQ); Aïssata Sissoko, présidente et membre fondateur Talent Immigrant, Dieudonné Ella Oyono, président Afrique Canada Opportunités; Assane Badji, consultant en Management et Acteur social; Jeannette Antoinette Mbenoun, conseillère en développement de carrière et de l'employabilité; Fabrice Kamion, agro-environnementaliste; Lamine Niang, professeur de français – concepteur technopédagogique; Karla Etienne, directrice adjointe et interprète en danse; El Hadj Touré, Ph.D, chargé de cours-statisticien, Département de sociologie, Université Montréal, Université de Sherbrooke; Ibrahima Gassama, économiste au gouvernement du Québec (MERN); Guy Pascal Zambou, président de la Foire africaine de Montréal; Alex Bawindja, directeur général Afro Canada Magazine; Aminta Ndiaye, présidente Affaires Puissance 3; Arnaud Djintchui Ngongang, PhD, chimiste; Guidioni Lowe, journaliste-ICI Télévision; Richard BIROKO, conseiller en emploi; Philippe Thiandoum, enseignant, CSDM; Charlie Mballa, Dr, chercheur associé au Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation (Université du Québec à Montréal); Lenine Boucal, étudiant en développement social à l'UQAR, initiateur et coordonnateur du premier Cabaret de la diversité de l'Est du Québec; Christelle Mokoko, présidente-fondatrice, Les Ateliers Paf Entrepreneuriat; Henriette Konté, Tanohé Ludovic N'doly, journaliste; Raphaël Yimnga Tatchi, chargé de programme Afrique Développement et Paix, Caritas Canada; Cheick Oumar Traoré, Ph.D, consultant GED-Communication; Khadim Ndiaye, philosophe et chercheur; Ousmane Mbaye, étudiant au Doctorat en Développement régional (UQAR); Thierno Guèye, Ph.D. professeur et entrepreneur; Elvira K. Rwasamanzi, Canada Outreach Manager, Peace & Hope Initiative; Amara Seydi, membre du Conseil d'administration du Regroupement Général des Sénégalais du Canada (RGSC) et ancien président du RGSC, Léro Tchassao, coordonnateur général, Fédération internationale des droits de la personne handicapée (FIDPH); Doudou Sow, consultant-formateur en intégration professionnelle et gestion de la diversité