

Les Cahiers de la CRIEC

34

DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE AU TRAVAIL ET SYNDICALISME : POUR UNE CULTURE SYNDICALE DE L'AGIR ENSEMBLE

Rapport de recherche

**Sid Ahmed Soussi
Jean-Claude Icart**

Juin 2010

Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart (2010)

Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble

Rapport de recherche

Dépôt à la Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-921600-34-7

Ce document est disponible à la :

Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)

Département de sociologie, UQAM

C.P. 8888, Succursale Centre-ville

Montréal (Québec) H3C 3P8

Téléphone : (514) 987-3000 poste 3318

Télécopieur : (514) 987-4638

Courriel : criec@uqam.ca

Page web : www.criec.uqam.ca

DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE AU TRAVAIL ET SYNDICALISME : POUR UNE CULTURE SYNDICALE DE L'AGIR ENSEMBLE

Rapport de recherche

Sid Ahmed Soussi

Professeur, Département de sociologie,
Université du Québec à Montréal

Jean-Claude Icart

Professionnel de recherche,
Observatoire international sur le racisme et les discriminations (CRIEC), UQAM

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
La question de recherche	1
Pertinence sociale et politique de la recherche	2
CHAPITRE 1 CONTEXTE GENERAL	5
1.1 Le rôle des syndicats.....	7
1.2 Quelques pistes exploratoires	9
CHAPITRE 2 METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	11
2.1 Une journée de réflexion, un groupe échantillon et des échanges intensifs	11
2.2 Caractéristiques du groupe-échantillon.....	12
2.3 Grille d'enquête, objectifs spécifiques et indicateurs.....	14
CHAPITRE 3 CONSULTATION	17
Histoire, évolution et enjeux du syndicalisme au Québec: les caractéristiques du modèle syndical québécois	17
CHAPITRE 4 SYNTHESE DES COMPTES RENDUS DES ATELIERS	21
4.1 Perceptions	21
4.1.1 Appréciation de l'action syndicale et des responsables	21
4.1.2 Mission et valeurs de la CSN: quelle culture syndicale?.....	22
4.1.3. Action syndicale et travailleurs issus de l'immigration.....	24
4.2 Pratiques à améliorer.....	26
4.2.1. Constats généraux	26
4.2.2. Analyse comparative des paramètres positifs et des paramètres à améliorer ...	27
4.2.3 Synthèse générale.....	29
CHAPITRE 5 RECOMMANDATIONS.....	31
5.1 Mise en place d'un plan d'action couvrant plusieurs volets, interne et externe	31
5.1.1 Volet externe.....	31
5.1.2 Volet interne.....	31

5.2 Moyens d'intervention : TIC, radios locales, Sites internet publics (Facebook, Twitter, etc.).....	32
5.2.1 Les conditions de l'action.....	32
5.2.2 Action au niveau local (postes nécessairement électifs).....	32
5.2.3 Action au niveau de la représentation : volet « sensibilisation » du plan	32
5.2.4 Action au niveau de la centrale (postes salariés)	33
CONCLUSION.....	35
MISE EN PERSPECTIVE DE LA RECHERCHE	37
La CSN face à la question de la diversité ethnoculturelle au travail : quelles réponses à quels enjeux sociétaux et politiques ?.....	37
Des stratégies syndicales en déphasage avec les enjeux sociaux et politiques de la diversité ethnoculturelle au travail ?	40
BIBLIOGRAPHIE.....	45
ANNEXE A LA JOURNEE DE REFLEXION. INTERVENTION DE MME MANON PERRON (CCMM-CSN)	47

INTRODUCTION

Ce document présente les résultats d'une recherche entreprise à la demande du comité *Immigration et relations ethnoculturelles* du Conseil Central du Montréal Métropolitain (CCMM-CSN) auprès de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté¹ (CRIEC, UQAM). Elle a été réalisée par MM. Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart. L'objectif de ce comité était de «s'assurer du transfert de la culture syndicale CSN travailleurs provenant des communautés culturelles à partir d'une investigation concrète auprès des membres affiliés issus de ces communautés²». Il s'agit donc d'une recherche-action fondée sur une enquête, visant expressément à produire des résultats destinés à l'élaboration d'une politique et de pratiques d'action.

La question de recherche

Cette étude a donc été conçue en deux parties. La première a consisté à mener une enquête permettant d'obtenir les éléments de réponse à la principale interrogation de recherche et aux sous-questions qui la composent. La deuxième visait à produire, à partir de ces éléments, un ensemble de suggestions permettant de concevoir une politique et des pratiques d'action correspondant aux préoccupations exprimées initialement.

Cette recherche a été articulée autour de deux grandes interrogations générales visant à *comprendre* d'abord pour ensuite *agir*. Chacune de ces interrogations a été décomposée en un ensemble de sous-questions spécifiques permettant d'approfondir les éléments les plus déterminants de ces interrogations ainsi que les liens de causalité existant entre eux.

¹ Nous exprimons ici tous nos remerciements à Mme Micheline Labelle, professeure, Titulaire de la CRIEC, pour les conseils avisés qu'elle a nous a prodigués et sa relecture attentive et critique du texte de ce rapport.

² Objectif fixé lors des différentes rencontres préparatoires avec les chercheurs la CRIEC.

Comprendre : qu'est-ce que la culture syndicale ?

Comment les travailleurs³ provenant des communautés culturelles perçoivent-ils la CSN et son action?

- Quelles connaissances en ont-ils? Comment perçoivent-ils l'action syndicale?
- Quelles sont leurs attentes par rapport à une organisation syndicale comme la CSN?
- Ont-ils des doléances spécifiques qui les distinguent des autres membres affiliés? Lesquelles?
- Quelles sont leurs appréhensions quant à la place des membres des communautés culturelles au sein du mouvement syndical en général et de la CSN en particulier?

Comment agir ensemble : quelles possibilités pour une action syndicale transcendant les différences de perception ?

Quelles sont les conditions possibles d'un « transfert » de la culture syndicale CSN (en termes de « mission et de valeurs ») aux travailleurs provenant des communautés culturelles?

- Comment partager, avec l'équipe et «l'appareil», le « portrait » (substrat et composantes) de la culture syndicale tel qu'il est perçu (notamment par les participant-es d'un groupe-échantillon) ;
- Quels appuis et/ou services identifier et offrir aux membres des communautés culturelles?

Pertinence sociale et politique de la recherche

La nature des objectifs visés par ces interrogations montre qu'il s'agit là d'une recherche en grande partie exploratoire consistant à identifier les pratiques à améliorer pour faciliter l'intégration, voire la participation active, des membres issus des communautés culturelles à la CSN. Exploratoire, parce que, à notre connaissance, peu d'études ont été menées sur la base de ces préoccupations et de la méthodologie mise en œuvre ici. Cela à un moment où les enjeux et les préoccupations sociopolitiques relatifs à la diversité ethnoculturelle au Québec provoquent de nombreux débats autour de questions pour le moins sensibles comme la question des accommodements raisonnables ; l'équilibre entre les droits de la personne et les contraintes de la

³ Pour des raisons pratiques, le masculin sera systématiquement utilisé ici pour désigner les femmes et les hommes en leurs qualités de travailleuses et de travailleurs ; participantes, participants, militantes ; militants, etc.

laïcité selon les conceptions des uns et des autres (laïcité ouverte, fermée, inclusive ou autre) ; les risques potentiels encourus par l'identité québécoise face à un phénomène perçu comme une menace identitaire ; ou encore la question du « modèle d'intégration » à l'ordre du jour actuellement et qui réinterroge les choix politiques du Québec en la matière à partir d'un débat sur le multiculturalisme, le pluriculturalisme, l'interculturalisme, pour ne citer que les plus récurrents.

Deux paradoxes caractérisent ces débats. Premièrement, une absence remarquable de porte-voix des groupes sociaux visés que sont les « communautés culturelles ». Tout se passe comme si ces débats ne les concernent en rien⁴. À quoi cela est-il dû? Comment expliquer cette absence du champ de la société civile comme de l'espace politique? Est-ce une question d'accès aux média? Est-ce parce que les principaux acteurs de la société civile, dont les organisations syndicales, n'ont pas pris conscience de la nécessité d'intervenir? Les préoccupations du CCMM, qui ont mené à la réalisation de cette recherche montrent donc toute la pertinence sociale et politique de cette initiative, et qu'elle arrive à point nommé pour combler une absence devenue de plus en plus... problématique.

Deuxièmement, force est de constater que, dans les espaces médiatiques, vecteurs porteurs de ces débats, la question de l'intégration par le travail et l'emploi est paradoxalement absente. Alors même que la quasi totalité des recherches et des statistiques jusque-là menées sur la question font état de constats accablants en matière d'accès à l'emploi, d'impacts de la surqualification (population surdiplômée et pourtant marginalisée dans le monde du travail), et autre constats de sous-représentation des travailleur-e-s Haïtiens, Maghrébins, Roumains et autres⁵, non seulement dans le secteur privé mais également le secteur public. Ce dernier stagne depuis une quinzaine d'années autour d'une proportion demeurée remarquablement inamovible de 3 à 4% de « présence de membres de minorité visibles » dans la fonction publique.

⁴ Voir notamment les articles régulièrement publiés par *Le Devoir* autour des échanges et des prises de positions des « nationalistes conservateurs », des « pluralistes », des « interculturalistes », des « multiculturalistes », des militants pour une « laïcité ouverte », une « laïcité... laïque ! », etc., des débats souvent animés par des universitaires et dans lesquels ces porte-voix sont particulièrement absents (Bosset *et al.*, 2010 ; Rousseau, 2010 ; Seymour 2010 pour ne citer que quelques exemples).

⁵ Lire à ce sujet l'excellent travail d'enquête publié par Marie-Paul Villeneuve (2009) dans « Le tiers-Monde au fonds de nos bois » au sujet de travailleurs d'origine immigrante, hautement qualifiés, contraints de se faire engager comme « débroussaillers » dans des entreprises de sous-traitance du secteur forestier, à des conditions déplorables.

L'initiative du CCMM (CSN) d'entreprendre cette recherche revêt donc une signification particulièrement importante dans le contexte sociopolitique actuel, notamment au regard de la pertinence sociale et politique attachée à ce double paradoxe.

Ce document présente les résultats de la recherche à partir des grandes composantes suivantes. D'abord, la méthodologie de la recherche et les conditions dans lesquelles ces résultats ont été produits. La partie suivante expose une mise en contexte de la recherche permettant d'en saisir les pertinences sociales et syndicales. Ensuite, après la problématique et les principales interrogations de recherche, seront exposées la méthodologie de l'enquête, les données produites et leur analyse. Une synthèse générale des résultats permettra de souligner les principales conclusions de la recherche. Nous terminerons enfin par une mise en perspective de ces conclusions en les analysant au regard du chemin parcouru par la CSN ces dernières années en la matière. Cela à partir des principaux engagements de cette organisation syndicale qui occupe après tout une place spécifique dans le paysage syndical québécois en raison de la trajectoire historique qu'elle a empruntée et qui lui a façonné son identité idéologique et politique.

Les composantes sociopolitique et organisationnelle de cette identité se traduisent notamment dans les discours, les politiques et les pratiques d'action qu'a développés la CSN : 1) dans le champ politique d'abord, face à l'État et à la société civile dans laquelle elle s'active en matière d'immigration et de diversité ethnoculturelle ; 2) institutionnellement ensuite, dans les milieux du travail, face au Capital (entreprises-employeurs des secteurs public et privé) au niveau des relations professionnelles et dans les secteurs d'activités où elle est arrivée à s'imposer comme acteur majeur en termes d'action et de représentation collectives.

Dans un tel contexte, le fait que cette recherche soit menée dans le cadre d'un organisme comme le CCMM, aussi étroitement imbriqué à la CSN (à plusieurs niveaux, humain et organisationnel) et d'une concertation poussée dans l'organisation de l'enquête, attribue aux résultats obtenus une valeur certaine en termes de validité et de portée, à défaut de généralisation.

CHAPITRE 1

CONTEXTE GÉNÉRAL

Le contexte de l'immigration aux niveaux international et canadien a changé. Les conflits et les difficultés économiques chroniques à plusieurs endroits du globe entraînent plus de déplacements de personnes. La plupart des pays industrialisés sont aux prises avec des situations de déficit démographique. Une certaine compétition s'installe donc pour la recherche de candidats qualifiés et compétents répondant à leurs besoins de main-d'œuvre.

La croissance démographique du Canada repose essentiellement (pour les deux tiers en fait) sur le solde migratoire international⁶. Si ce rythme se maintient, d'ici le milieu du siècle, ou même avant, l'immigration pourrait devenir la seule source de croissance de la population canadienne.

Au Québec, le déficit démographique interpelle la société tout entière et touche déjà de façon tangible le marché de l'emploi. Certaines régions se retrouvent dans le cercle vicieux de la baisse démographique et de l'exode. L'arrivée de travailleurs issus de l'immigration modifie la composition de la force de travail et a des impacts particulièrement importants dans certains secteurs de l'économie aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre.

L'intégration des minorités issues de l'immigration sur le marché du travail n'est qu'un aspect de l'insertion de ces populations dans la société. Cependant, l'accès au travail, qui représente le meilleur moyen d'assurer la dignité d'une personne, a une influence déterminante sur toute l'intégration des nouveaux venus.

Le monde de l'emploi constitue, au Québec, un secteur où subsistent encore d'importantes barrières systémiques dans la reconnaissance du droit à l'égalité de plusieurs catégories de personnes. Il est significatif de souligner que 66% des plaintes de discrimination

⁶ Les données du recensement de 2006 nous apprennent que le Canada a eu la plus forte croissance démographique des pays du G8 (+5,4%) pour la période 2001-2006, malgré un taux de fécondité très faible.
<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060927/q060927a.htm>

reçues à la Commission concernent le monde du travail. En guise de rappel, l'article 16 de la Charte est ainsi libellé : « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi ».

Il existe des causes structurelles qui réduisent les possibilités qui s'offrent aux nouveaux arrivants sur le marché du travail. Plusieurs secteurs d'activité abritent des emplois très mal rémunérés (notamment certains secteurs de services) et il est nécessaire que des mesures soient prises afin d'améliorer la situation de ceux qui y sont employés (salaire minimum, normes du travail, avantages sociaux, etc.). De plus, certaines études (en Europe notamment) montrent que le niveau d'organisation syndicale est nettement moindre chez les populations issues des minorités. Afin de remédier à cela, certains États ont mis en place des mesures spéciales visant à renforcer la syndicalisation des minorités.

L'Histoire a de tout temps été marquée par des flux migratoires de nature diverse. Les nouveaux arrivants ont souvent été perçus comme « inassimilables » et ont souvent été victimes de préjugés, de racisme et de discrimination. Puis d'autres vagues arrivaient et ceux qui les avaient précédés étaient mieux perçus et présentés comme des exemples d'intégration réussie. Cependant, les immigrants des dernières décennies font de plus en plus partie de ceux-là que l'on nomme, selon des terminologies non anodines, des « minorités visibles », des « communautés culturelles », ou autres, tous groupes racisés pour des raisons diverses. Ce qui pour leurs prédécesseurs a été une étape transitoire pourrait dans leur cas se cristalliser dans un provisoire durable, voire dans un état de permanence.

Toute inégalité n'est pas nécessairement le résultat d'une discrimination. Cependant, des inégalités socio-économiques importantes entre des groupes ethniques ou culturels différents peuvent constituer un terreau fertile pour le racisme, qui offre alors une justification idéologique facile de la « supériorité » des uns et de « l'infériorité » des autres (Antonius et Icart, 2009).

1.1 Le rôle des syndicats

Depuis la crise des années 1970 et la fin des trente glorieuses due à l'éclatement du compromis fordiste, les mutations contemporaines du travail et les nouvelles stratégies de gestion des entreprises ont profondément affecté le mouvement syndical. Les analyses sont partagées quant à la « crise » ou à la « période de réajustement » dans lesquelles se trouveraient les organisations syndicales. Quelles que soient les perspectives, force est de constater que de véritables obstacles entravent l'action syndicale non seulement dans plusieurs secteurs d'activité (services, emplois atypiques, etc.) mais également face à plusieurs catégories de travailleurs, dont les personnes d'origines ethnoculturelles diverses ne sont pas les moins nombreuses.

Des questions nouvelles se posent, notamment : l'interaction entre les droits et libertés de la personne, « les droits culturels » et le droit du travail (en particulier le devoir de représentation); la perception et l'application par les syndicats des normes relatives aux droits et libertés de la personne en cas de discrimination au travail; le rôle du mouvement syndical afin de garantir la représentation et la protection des travailleurs.

Les syndicats ont la responsabilité de préparer la venue de ces nouveaux membres dans une structure qui saura composer avec la diversité. Par des activités de sensibilisation ou des réflexions de fond, les comités thématiques de certains syndicats pourraient être mis à profit. Les nouveaux salariés, appartenant aux groupes cibles, peuvent potentiellement s'impliquer dans la vie syndicale, au point de devenir actifs au sein même des exécutifs syndicaux. Les organisations syndicales peuvent tracer la voie en ce sens, par leur ouverture et leur capacité de composer avec des changements dus aux nouveaux flux migratoires, qualitativement de plus en plus distincts des anciens car ces derniers ne sont plus exclusivement porteurs que d'une main d'œuvre déqualifiée destinée aux activités de production industrielle traditionnelle.

Historiquement, les syndicats sont des alliés de premier plan dans les luttes contre toutes les formes de discrimination. Pour combattre le racisme et la discrimination, il faut lutter contre les inégalités sociales. Certains estiment que la meilleure stratégie pour les syndicats est de s'en

remettre à une « promotion générale des droits des salariés, ce qui ne manquera pas de bénéficier aux plus vulnérables et précaires d'entre eux, les travailleurs issus de l'immigration. La prise en compte trop insistante de la discrimination aurait pour effet de faire écran aux véritables contradictions et servirait de cheval de Troie pour attaquer les services publics, déréguler le droit du travail, remettre en question les conventions collectives » (Simon, 2007). De plus, la lutte contre les discriminations s'appuie sur une déconstruction patiente et pragmatique des systèmes d'action, lois, politiques, procédures, normes et jugements pour transformer les pratiques (à défaut de modifier les représentations sociales et réduire les préjugés). Il s'agit donc d'une entreprise de longue haleine.

L'inscription de la lutte contre les discriminations dans le droit du travail peut engager des modifications profondes de la conception des routines et des procédures, sans parler de l'action syndicale en tant que telle. « La pleine intégration des minorités issues de l'immigration à la famille syndicale est conditionnée à leur socialisation à une culture professionnelle qui, loin de dénier la discrimination, la traite comme un trait structurel qui devait être surmonté pour atteindre l'objectif fixé » (Poutignat, 2006).

La *Confédération européenne des syndicats* (CES) recommande de « placer la lutte contre les discriminations liées à l'origine au centre de l'action syndicale » dans le cadre de recours, de négociations collectives et de réglementation. « Renforcer le rôle de médiateur des syndicats de salariés pour une assistance spécifique aux migrants » est la seconde recommandation. Pour ce faire, afin de « fluidifier les relations entre travailleurs d'origines différentes et leurs employeurs », le travail des médiateurs peut comprendre un accompagnement personnalisé de salariés immigrés et de minorités ethniques, une intervention et une intermédiation dans des conflits au travail ayant pour origine les différences culturelles, ou un conseil aux dirigeants et aux employeurs sur les questions de diversité (CES, 2003).

Les syndicats CSN ont depuis longtemps porté une attention particulière aux questions relatives à l'immigration. Ils sont conscients des problèmes rencontrés par ces travailleuses et ces travailleurs dans leur intégration sociale et économique, plus particulièrement dans leur intégration au travail, et des défis qui sont à relever. Ils ne ménagent pas leurs efforts pour modifier les pratiques syndicales traditionnelles et expérimenter de nouvelles approches pour

inciter les membres issus de l'immigration à participer aux processus décisionnels démocratiques dans les entreprises pour briser les idées préconçues à leurs égards. Cependant, beaucoup de travail reste à faire pour éliminer toutes les formes de discrimination dans les entreprises, favoriser une plus grande participation de ces membres aux activités des syndicats locaux et assurer une plus forte présence dans les différentes structures syndicales (CSN, 2004).

1.2 Quelques pistes exploratoires

Une centrale syndicale est une grande organisation. Comme toute grande organisation, elle doit œuvrer à créer un milieu de travail inclusif et positif. Pour cela, il faut en général :

- Donner l'exemple en s'engageant à tous les paliers de l'organisation, en faveur de la diversité;
- Adopter des politiques et des procédures qui favorisent la diversité et préviennent la discrimination et le harcèlement;
- Promouvoir (dans ses propres rangs comme à l'extérieur) l'engagement de l'organisation à soutenir la diversité ethnoculturelle;
- Conscientiser les permanents et les représentants élus;
- Miser sur la formation et la sensibilisation en milieu de travail.

Cela pourrait signifier plus concrètement:

- Revoir périodiquement les politiques et les pratiques en vigueur afin de s'assurer qu'elles permettent aux travailleurs issus de l'immigration de s'intégrer à tous les niveaux et de participer à l'évolution du syndicat;
- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de mentorat en faveur des travailleurs issus de l'immigration afin de les soutenir et de les intégrer au mouvement syndical, adopter une stratégie pour l'égalité afin de les préparer à assumer des responsabilités syndicales ;
- Veiller à ce que les principes de dignité et de respect soient respectés sur le lieu de travail et que tous les comportements de nature discriminatoire fassent l'objet d'une réponse rapide et proportionnée afin qu'il n'y ait pas de « discordance » entre le message d'inclusion et la réalité sur le terrain. Les représentants élus peuvent se retrouver démunis pour intervenir sur les cas individuels de discrimination. Souvent, la seule solution qu'ils imaginent c'est l'action juridique individuelle déclenchée par la victime (qui leur permet de prendre de la distance).

Les représentants syndicaux sont en général le premier point de contact pour les membres qui veulent dénoncer un fait ou porter plainte. Il est par conséquent important qu'ils soient informés

des politiques et procédures de sanction dans ce domaine et sachent que les abus feront l'objet d'une réaction proportionnée, adaptée et immédiate. Les représentants syndicaux élus devraient donc :

- Pouvoir être contactés par tous les membres;
- Traiter toutes les plaintes avec sérieux et informer tous les membres que le syndicat a non seulement la volonté de les entendre mais aussi de les défendre;
- Consulter les membres avant les négociations et les réunions pour garantir que leurs besoins et préoccupations spécifiques seront pris en considération;
- Examiner avec soin l'incidence de toute nouvelle convention collective sur les termes et conditions d'emploi de tous les membres du syndicat, indépendamment de leurs origines nationale, ethnique ou autre;
- Œuvrer pour que des dispositions visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances figurent dans les accords négociés;
- Sanctionner les propos et comportements racistes.

Pour renforcer sa fonction de représentation collective - à la base de son rôle d'acteur sociopolitique - le syndicat a besoin de convaincre ses membres de s'informer, de se proposer comme élus, de participer activement. Pour cela, il faut développer des outils permettant d'apprendre aux nouveaux venus l'histoire, les traditions et les valeurs fondamentales du syndicat.

Ces outils devraient respecter le caractère spécifique de l'éducation syndicale, soit s'appuyer sur une pédagogie pratique afin que les participants puissent mettre en œuvre très vite leurs connaissances et aider à construire l'unité dans le syndicat. Si ces outils existent, il faudrait inclure un module de sensibilisation à la lutte contre la discrimination dans tous les programmes de formation et d'éducation, les politiques et les activités des syndicats, à tous les niveaux.

Une autre piste serait la mise en place d'un mécanisme qui permette au syndicat de collecter et diffuser les bonnes pratiques syndicales au sujet de la migration, de l'intégration et de la lutte contre la discrimination, et plus particulièrement en ce qui concerne les négociations collectives et les politiques de l'emploi.

CHAPITRE 2

MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Cette recherche mobilise une méthodologie qualitative, appuyée sur un modèle d'analyse empirico-inductif dans la mesure où aucune hypothèse de départ n'a été postulée. Et ce, à dessein. Il s'est agi de donner la parole aux principaux acteurs concernés pendant la durée de l'enquête, en leur accordant toute la marge d'expression possible autour des préoccupations de la recherche, mais dans le cadre d'une méthodologie étroitement balisée par les deux principales interrogations de recherche exprimées au préalable⁷.

L'approche inductive privilégiée ici a été déterminante en ce sens que les éléments de réponses obtenus au cours de l'enquête se sont affinés par itération, c'est-à-dire par une interaction constante entre les sous-questions spécifiques de recherche et les réponses obtenues au fur et à mesure. Cette démarche a permis de produire une série de liens de causalité qui nous ont permis, en dernière instance, d'une part de mieux comprendre la problématique traitée et d'autre part de dégager un ensemble de suggestions destinées à concevoir autrement l'action syndicale dans le contexte de cette problématique.

2.1 Une journée de réflexion, un groupe échantillon et des échanges intensifs

Cette enquête a été articulée, empiriquement, autour d'une « journée de réflexion » réunissant, pour les mettre en interaction, 1) certains responsables syndicaux du CCMM, et 2) des travailleurs Québécois d'origines ethnoculturelles diverses, simples adhérents, militants actifs, ou responsables syndicaux à divers niveaux. Ces membres, constitutifs du groupe-échantillon de vingt-deux (22) membres, sont donc représentatifs, à un ou plusieurs titres, de la diversité ethnoculturelle et industrielle du Conseil Central du Montréal Métropolitain.

⁷ Voir « Introduction »

Un document préparatoire a été produit en vue d'un usage exclusif par des membres du comité chargé de préparer la journée de consultation auprès de ce groupe-échantillon de syndiqués issus de l'immigration et membres du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN).

Pendant cette journée d'échanges, une animatrice et/ou un animateur ont été chargés d'organiser les discussions autour des questions de recherche, à partir d'une grille comprenant les indicateurs précis retenus et qui sont exposés plus loin.

Cette journée s'est déroulée le 19 novembre 2009 au Centre Saint-Pierre, à Montréal. Elle a été divisée en trois grandes phases : une séance plénière inaugurale, deux séances d'ateliers et une séance plénière de synthèse, chacune étant entrecoupée de courtes pauses.

La séance plénière inaugurale : au-delà de la présentation de chaque membre du groupe et des responsables de la recherche, cette séance visait à :

- Expliquer les raisons et le déroulement de la recherche;
- Exposer la substance des questions à débattre à partir des présentations faites par Sid Ahmed Soussi (CRIEC-UQAM) et Manon Perron (CCMM-CSN).

Présentation de Sid Ahmed Soussi : *Histoire, évolution et enjeux actuels de la diversité ethnoculturelle dans le monde du travail et ses rapports avec le mouvement syndical au Québec.*

Présentation de Manon Perron: *Synthèse des politiques et des pratiques menées par le CCMM (CSN) en matière d'encouragement et d'implication des membres des communautés ethnoculturelle dans l'action et les organisations syndicales.*

2.2 Caractéristiques du groupe-échantillon

Les vingt-deux membres affiliés à différents titres à la CSN et tous issus de différentes communautés ethnoculturelles reflètent la diversité à la fois culturelle (origine ethnique), industrielle (secteurs d'activité), et en termes de trajectoires individuelles au Québec (date d'installation, durée de résidence au Canada, etc.) et de sexe.

Déterminants sociaux (sexe, âge, emploi, résidence, relation avec syndicat)

Le groupe comprend douze (12) femmes et dix (10) hommes, avec une moyenne d'âge de 47 ans, allant de 30 à 62 ans.

- Moins de 40 ans : 5
- 40 à 50 ans : 9
- 50 à 60 ans : 6
- 60 ans et plus : 2

Les origines géographiques sont très diverses :

- Sept sont originaires d'Europe (quatre d'Europe de l'Ouest et trois d'Europe de l'Est)
- Sept sont originaires de l'Amérique du sud (dont quatre du Pérou)
- Sept sont originaires d'Afrique et des Caraïbes (Maghreb : 2, Afrique subsaharienne : 3, Haïti : 2)
- Une participante est née au Québec et se présente comme « métisse franco-sino-Micmac ».

Les participants travaillent tous sur l'Île de Montréal.

Sept habitent en banlieue: 2 sur la Rive-sud et 5 à Laval et l'île Perrot). Les quinze autres habitent sur l'île. Ils sont au Canada depuis environ 16 ans en moyenne (15,80 ans) et occupent leur emploi depuis neuf ans et demi en moyenne (9,40 ans). Parmi eux, on compte :

- Six (6) préposés aux bénéficiaires
- Cinq (5) techniciens (informatique, laboratoire, administration)
- Trois (3) employés du secteur de l'hôtellerie
- Quatre (4) commis ou opérateurs
- Quatre (4) qui œuvrent dans le monde de l'éducation (CEGEP, éducation aux adultes, services de garde, médiation).

Un peu plus de la moitié des participants estiment être membres du syndicat mais sans véritable expérience syndicale et sans implication active. Pour les autres, l'implication va de modérée à très forte.

2.3 Grille d'enquête, objectifs spécifiques et indicateurs

En conformité avec les deux principaux volets de cette recherche exposés en introduction, les objectifs spécifiques suivants ont été privilégiés:

Constats (comprendre)

- La perception des personnes provenant de différentes communautés culturelles et des différents organes (affiliés et autres) de la CSN : leur syndicat, leur fédération, le conseil central et la CSN.
- Quelles sont selon ces dernières les valeurs de la CSN? Ces valeurs sont-elles partagées par les personnes provenant de différentes communautés culturelles? Quelle(s) autre(s) valeur(s) la CSN devrait-elle promouvoir?
- Comment perçoivent-elles l'image publique de la CSN?
- Les valeurs de la CSN sont-elles mises en pratique dans leur syndicat? Comment? Les procédures et les modes de fonctionnement internes (statuts, règlements et autres) facilitent-ils la mise en œuvre de ces valeurs?
- Se reconnaissent-elles au sein de la CSN?

Action (agir)

- Quelles sont les pratiques syndicales pouvant être améliorées à la CSN du point de vue des participant-es?
- Quels sont les obstacles d'intégration à la culture syndicale?
- Selon les participants, quel est le rôle du collectif, de l'équipe et des dirigeant(e)s syndicaux dans la valorisation et la consolidation de la culture syndicale?
- Quelle est la place des travailleurs issus des communautés culturelles à la CSN?

L'animation des séances plénières et des séances d'ateliers a été organisée à partir d'une grille d'indicateurs suscitant les questions suivantes et leur usage sur une base souple permettant l'induction et l'itération :

- 1) Quelle est votre appréciation des pratiques syndicales en général au Québec ? Sur quoi êtes-vous d'accord, en désaccord?
- 2) Avez-vous eu l'occasion d'apprendre l'histoire, les traditions et les valeurs fondamentales de votre centrale syndicale ?

- 3) À votre avis, les pratiques syndicales de la CSN sont-elles différentes de celles des autres centrales? Si oui, en quoi ?
- 4) Avez-vous le sentiment que votre syndicat est un milieu inclusif et positif, engagé en faveur de la diversité (accueil, assemblées, représentation, etc.)?
- 5) Que savez-vous de l'action de votre syndicat (grands dossiers, activités autres que la négociation, conférences...)?
- 6) Pensez-vous que votre syndicat en fait assez pour soutenir et intégrer les travailleurs issus de l'immigration au mouvement syndical, et les préparer à assumer des responsabilités syndicales (sollicitation personnelle, formation particulière, ...)?
- 7) Vous sentez-vous à l'aise pour vous exprimer, soumettre vos opinions devant vos collègues, à l'occasion d'activités professionnelles ou syndicales?
- 8) Éprouvez-vous des difficultés à vous intégrer dans votre milieu de travail? Pourquoi? Solutions?
- 9) Estimez-vous que votre syndicat examine l'impact de toute nouvelle convention collective sur les termes et conditions d'emploi de tous les membres du syndicat, indépendamment de leurs origines nationale ou ethnique.
- 10) Est-ce que vous trouvez que les représentants syndicaux sont accessibles, à l'écoute de vos besoins et préoccupations spécifiques (s'il y en a) et jouent un rôle actif dans la promotion d'un milieu de travail inclusif?
- 11) Pensez-vous qu'un système de mentorat syndical (accueil, accompagnement...) pourrait faciliter l'intégration des membres issus des communautés culturelles ? Si oui, comment faudrait-il le concevoir?
- 12) Est-ce que vous estimez que vos besoins et préoccupations spécifiques, si vous en avez, (francisation, compréhension des structures syndicales et patronales...) sont pris en considération par votre syndicat?
- 13) Votre syndicat est-il actif dans les cas de discrimination, de racisme? Exemples.
- 14) Y a-t-il des mésententes et/ou des divisions entre travailleurs attribuables selon vous à leurs différentes origines? Si oui, le syndicat devrait-il intervenir pour tenter de rapprocher les différentes cultures? De quelle façon devrait-il procéder?
- 15) Y a-t-il des éléments qui vous inciteraient à vous engager davantage dans l'action syndicale? Des revendications en matière de travail? Des enjeux qui vous concernent davantage en tant que travailleurs Québécois d'origine ethnoculturelle différente?

- 16) Auriez-vous d'autres suggestions ou recommandations pour aider le Conseil Central du Montréal Métropolitain (CSN) à identifier les pratiques à améliorer pour faciliter l'intégration de ses membres issus de l'immigration?
- 17) Cours particuliers sur défense des droits?
- 18) Sessions sur la diversité ethnoculturelles au travail et les droits en général?
- 19) Cours sur syndicalisme : histoire, législation du travail, structures et fonctionnements des organisations syndicales?
- 20) Formation sur la culture québécoise? Formation sur l'organisation et le système politiques (paliers et prérogatives de gouvernements, etc.) québécois?

CHAPITRE 3

CONSULTATION

La journée a débuté par un panel de présentations pour mettre en contexte l'organisation et les échanges de la journée. Après une période de questions, les participants ont été répartis dans les deux ateliers prévus.

La première partie des ateliers porta sur leurs perceptions et la seconde, après le repas du midi, sur leurs propositions et recommandations. Une synthèse des travaux des deux ateliers fut présentée dans le cadre d'une plénière et pour conclure la journée. Le président du Conseil central du Montréal métropolitain a rappelé l'ouverture de la CSN en matière d'intégration des syndiqués issus de l'immigration, témoigné de l'importance de leur implication au niveau syndical et remercié l'ensemble des participants et des organisateurs pour cette session.

En vue de la tenue des ateliers de discussion, une mise en contexte préparatoire a été exposée en deux parties. La première contenait une présentation faite par Mme Manon Perron (CCMM-CSN) visant à expliquer « l'action syndicale et politique de la CSN et du CCMM en matière d'intégration des membres des communautés ethnoculturelle ». Cet exposé figure en annexe de ce rapport. La deuxième partie correspond à une présentation de M. Sid Ahmed Soussi qui a permis de dresser un survol historique et un état des lieux et des enjeux de l'action syndicale au Québec, au regard de ce phénomène de la diversification ethnoculturelle du travail. Cet exposé visait également à expliquer aux participants la spécificité du modèle syndical québécois.

Histoire, évolution et enjeux du syndicalisme au Québec: les caractéristiques du modèle syndical québécois

Le mouvement syndical québécois s'est développé dès ses origines avec deux caractéristiques qui soulignent la diversité culturelle qui l'a de tout temps marqué (Rouillard,

2009). Premièrement, ses premières formations doivent en partie leur existence à l'expérience en organisation militante et en action collective que lui ont apportées des syndicalistes venus d'ailleurs (Irlande, Allemagne, France, Russie, Grande-Bretagne, États-Unis, etc.). Deuxièmement, l'action syndicale au Québec (Bas-Canada), à l'image de celle d'ailleurs au Canada (Haut-Canada notamment), s'est développée d'emblée avec une dimension internationale qui fait du mouvement syndical québécois un cas unique dans l'histoire du mouvement ouvrier occidental (Gagnon, 1994). Cette dimension internationale doit son développement aux étroites relations entretenues dès les origines avec les formations ouvrières et syndicales des États-Unis (Rouillard, 2004, 2009; Sagnes, 1994).

Le syndicalisme au Québec est donc depuis ses origines fortement imprégné par une diversité ethnoculturelle qui a largement contribué à sa trajectoire en tant que mouvement ouvrier d'abord et à son identité en tant que mouvement syndical ensuite dans le contexte de l'institutionnalisation qui a marqué son évolution au cours de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle.

Tout au long du XIX^{ème} siècle, à l'initiative des grands syndicats américains qui ont encadré l'émergence de syndicats dans les grandes entreprises américaines installées au Québec, des travailleurs issus de l'immigration ont largement contribué à la création de ces derniers. D'où cette dimension internationale du syndicalisme au Québec dès sa naissance.

Notons également que le modèle syndical québécois, dans le contexte de la complexe et longue histoire du mouvement ouvrier du Bas-Canada, s'est très largement inspiré de l'expérience états-unienne pour la construction de son mode d'encadrement juridique des relations du travail (différentes législations du travail adoptées au cours de l'histoire contemporaine). Cela à travers l'adoption des principales dispositions du *Wagner Act* (1935), cette législation du travail états-unienne qui a marqué historiquement le développement du mouvement syndical mondial en posant, dans le contexte du *New Deal*, les premiers jalons de la reconnaissance institutionnelle des organisations syndicales comme des acteurs politiques et citoyens de premier plan. D'abord par la reconnaissance de leur droit à la représentation collective unique, ensuite par leur droit à négocier face à des employeurs soumis également à l'obligation de négocier « de bonne foi ». Les législations du travail au Québec portent encore les traces profondes de cette influence,

notamment dans le code du travail depuis sa dernière grande mouture de 1964. Parmi ces dispositions, citons par exemple la *formule Rand* et ses énormes implications sur le mode de financement de l'action syndicale, notamment par le retrait de la cotisation à la source par l'employeur ; ou encore la représentation syndicale unique par le biais d'une association accréditée, et au seul niveau de l'établissement (code du travail), ce qui contraste avec les autres modèles européens notamment. Plusieurs autres spécificités, dont l'absence de pluralisme syndical dans les entreprises, par exemple, font du modèle québécois de syndicalisation un modèle particulier au regard des expériences syndicales dans le reste du monde.

Autre caractéristique de la trajectoire historique de mouvement ouvrier et syndical au Québec: sa fragmentation pour des raisons sociales, culturelles et politiques, dont la principale tient de l'influence du Clergé et, tout particulièrement, de la doctrine sociale de l'Église. Cette dernière a joué un rôle majeur dans la formation du syndicalisme québécois et sa fragmentation idéologique. Le paysage actuel de ce mouvement reflète encore très profondément les différences qui caractérisent les identités des grandes centrales syndicales du Québec.

Une autre grande caractéristique du syndicalisme contemporain au Québec est le rôle déterminant qu'ont joué la question linguistique d'abord, et la question nationale ensuite, dans son évolution et les stratégies dans lesquelles il s'est engagé.

À cet égard l'action de la CSN et son long cheminement vers la déconfessionnalisation l'ont conduite à adopter un engagement résolu dans la construction de la modernité du Québec par une contribution de premier plan à l'avènement de la Révolution tranquille et à la formation de l'État-providence au Québec.

Pendant longtemps au Québec, dans un monde du travail fortement anglophone, ceux qui décident (tous les cadres) parlent anglais et ceux qui travaillent à la base (ouvriers opérateurs, etc.) parlent français. Défendre les travailleurs revient à défendre des personnes issues du peuple et qui parlent français. La structure de classe de la société québécoise reflète sa structure ethnolinguistique: le capital est anglophone, le travail est francophone. Le clivage de classe est aussi un clivage ethnolinguistique. C'est là une caractéristique majeure pour comprendre le syndicalisme au Québec. Car c'est cette réalité qui a conditionné l'entrée du Québec dans la

modernité à travers, notamment, un paysage politique fortement imprégné sur le plan idéologique par une orientation social-démocrate (absence du paysage politique au Québec de formations conservatrices influentes, hormis le cas récent de l'ADQ).

CHAPITRE 4**SYNTHÈSE DES COMPTES RENDUS DES ATELIERS****4.1 Perceptions****4.1.1 Appréciation de l'action syndicale et des responsables**

Pour les participants, la défense des membres est le rôle premier des syndicats, « tous les syndicats ». Leur principal objectif est la protection en milieu de travail et l'amélioration des conditions de travail. Les syndicats ont des pratiques utiles et nécessaires pour la négociation des conflits. Un syndicat est donc un acquis et un atout important de la démocratie.

Un participant (membre de la Commission des droits) souligne quelque chose de frappant au niveau de l'accompagnement des membres lors de plaintes : les personnes non syndiquées s'essouffent assez rapidement si elles ne sont pas épaulées. D'où l'importance également du rôle syndical de soutien logistique à la défense des droits.

Un syndicat renvoie aussi à une certaine idée du bien commun et une pratique de solidarité : les gains collectifs obtenus bénéficieront à tous ceux qui viendront après ceux qui les ont obtenus.

Les participants (qui se présentent comme connaissant mieux l'action syndicale de la CSN) estiment en général que cette centrale:

- Repose sur des valeurs démocratiques : droit de s'exprimer mais aussi droit à la dissidence (on peut même faire enregistrer son vote dissident).
- A souvent fait preuve de leadership social sur des questions comme par exemple le droit à l'éducation, les droits des femmes, la conciliation travail/famille, l'équité salariale.
- Vise l'inclusion (n'est pas raciste!).

- Certains participants estiment que le fonctionnement des syndicats ressemble parfois à celui des partis politiques: manque de clarté, de transparence, lutte d'intérêts entre différentes factions.
- La plupart ne connaissent pas les dirigeants syndicaux. Par exemple, au niveau des syndicats locaux dans la santé, il y a un gros roulement de professionnels donc on ne les connaît pas. La moitié du personnel ne connaît pas les gens du syndicat.
- Il y a donc un manque de visibilité, et les participants souhaiteraient qu'ils se montrent un peu plus à part en dehors des assemblées générales.
- Il en ressort en fait autant un manque d'informations qu'une méconnaissance de l'organisation générale des syndicats.

Synthèse

- Fonction sociale et politique du syndicat: un rôle perçu comme indispensable et bien assuré;
- Fonction dans les milieux du travail: un rôle perçu comme manquant de visibilité en dehors des périodes prévues par l'échéancier des relations du travail et des conventions collectives.

4.1.2 Mission et valeurs de la CSN: quelle culture syndicale?

Transmission des valeurs: carence entre générations chez les « immigrants »?

Les participants reconnaissent la nécessité d'une culture dans la communauté syndicale, mais estiment qu'il n'y a pas assez de diffusion des valeurs syndicales. Un participant a appris l'histoire de la CSN dans le cadre d'un cours universitaire sur l'histoire de la syndicalisation au Québec.

Pour la plupart, on apprend généralement l'histoire, les traditions et les valeurs de la CSN à force de fréquenter les assemblées ou en s'impliquant dans des comités (il y a effectivement de la formation pour ceux qui siègent sur les comités).

Les moments charnières sont aussi l'occasion d'un apprentissage accéléré. Il y a par exemple des assemblées spéciales dans le cadre de fusion, de maraudage ou de campagne d'adhésion qui permettent d'apprendre beaucoup. La grève également est une occasion pour beaucoup de s'impliquer et d'apprendre sur le tas.

Le manque de contacts entre les membres (particulièrement entre les anciens et les nouveaux) a également été signalé comme un facteur pouvant expliquer le manque de connaissances sur les valeurs et traditions de la centrale parmi les membres issus de l'immigration.

À la CSN, la formation se donne aux dirigeants des syndicats locaux qui, eux, ont la responsabilité de la relayer aux membres. Certains se sont donc demandé si les dirigeants sont assez formés (et motivés) pour transmettre ces informations, s'ils sont assez outillés pour mobiliser les membres à la base.

L'information : une défaillance

Les outils d'information (bulletins, site web, etc.) existent et pourraient mieux contribuer à la diffusion des traditions et valeurs de la CSN mais, si l'info est disponible, elle ne semble pas arriver véritablement aux membres, pour des raisons que les ateliers n'ont malheureusement pas vraiment approfondi.

Plusieurs recommandations ont été formulées pour une meilleure éducation en vue d'une plus grande implication des membres, comme l'amélioration du site web, un cours d'initiation au syndicalisme, un pamphlet éducatif mensuel, des babillards sur les lieux de travail pour une plus grande visibilité de la centrale.

D'autres recommandations ont porté sur l'organisation de rencontres ciblées pour les membres issus des communautés culturelles et de séances d'information pour tous les syndiqués, deux ou trois fois l'an, afin qu'ils se sentent plus impliqués, davantage interpellés.

Un bémol cependant: dans un nouvel emploi, la priorité est à l'intégration au milieu du travail et l'insertion dans le syndicat devient secondaire. Le nouvel arrivant se cherche, le syndicat n'est pas sa priorité. Il faut prendre le temps d'apprendre et d'absorber. Les structures syndicales apparaissent très complexes et une implication de longue durée est nécessaire pour bien les comprendre.

Synthèse

- Actuellement l'apprentissage est didactique et se fait "sur le tas" quant à la culture et aux façons de faire du syndicalisme au travail;
- Manque de transmission des valeurs syndicales entre les générations;
- L'information n'est pas suffisamment relayée. De gros efforts sont à déployer en ce sens pour expliquer le mode de fonctionnement et les actions du syndicat au travail.

4.1.3. Action syndicale et travailleurs issus de l'immigration

Accueil et Formation: mettre en place des projets préparant l'arrivée de collègues issus des communautés culturelles.

- Les collègues « de souche » ne semblent pas être préparés à l'arrivée de ces collègues, comme ce fut le cas pour l'insertion de membres d'autres groupes minoritaires (femmes, personnes handicapées, etc.).

L'accueil serait donc inexistant pour les membres issus de l'immigration.

- Des participants ont déploré un manque de visibilité de l'action syndicale sur les questions touchant l'insertion des membres issus de l'immigration, comme par exemple la question de la reconnaissance des acquis. La CSN ne donnerait pas beaucoup d'informations pour les immigrants.
- Le syndicat parle de « gestion de la diversité » alors que gestion signifie « problèmes ».

Les immigrants ne sont pas approchés en tant qu'immigrants. Le syndicat aide beaucoup mais ne s'occuperait pas des immigrants en tant qu'immigrants. Une fois dans le syndicat, il faudrait se poser seulement des questions syndicales.

Tensions: discrimination (racisme?) et question nationale

- Il existerait de réelles tensions dans certains secteurs entre les syndiqués « de souche » et syndiqués issus de l'immigration. Pour un participant, il y aurait parfois un climat de suspicion rattaché à la Question nationale.
- D'autres ont parlé de harcèlement ciblé (couleur, accent). La situation se détériorerait dans plusieurs milieux de travail et pourrait devenir incontrôlable dans certains secteurs. Pour l'instant, la voie privilégiée semble être la « fuite »: changement de lieu d'affectation. Le bon immigrant serait celui qui se tait.

Des syndiqués issus de l'immigration qui travaillent dans le secteur privé ont parfois le sentiment d'être abandonnés par la centrale, alors qu'il y a dans ces milieux des menaces sérieuses.

Des participants ont aussi souligné que les employeurs partagent également la responsabilité dans ce dossier (gestion de la diversité).

Synthèse

Racisme et discrimination: position syndicale stigmatisée comme « attentiste ».

Beaucoup ont le sentiment que les syndicats ne bougent pas dans ces cas-là. Cette inertie a été dénoncée par plusieurs participants. Les dirigeants syndicaux auraient une position trop attentiste, n'oseraient même pas aborder ces questions, et ne feraient pas assez d'efforts pour la mise en œuvre d'une politique et de pratiques de lutte contre le racisme et la discrimination, alors que le changement est réel dans la composition du membership syndical.

Sous-représentation des membres issus des communautés culturelles

- Il y a une sous-représentation des membres issus de l'immigration parmi les représentants syndicaux.
- Un exécutif local devrait être le portrait des membres qu'il représente. Cependant, les responsabilités sont partagées dans cette situation.

Exemples

Dans le domaine de la santé par exemple, tous les patrons sont des Québécois «de souche». Certains se disent que c'est plus facile de négocier entre Québécois «de souche» et, en assemblée générale, même les immigrants choisissent des Québécois «de souche».

Certains ont également peur de s'impliquer, peur de se présenter même quand il y a des ouvertures en raison d'expériences négatives dans les pays d'origine (crainte de se faire renvoyer par exemple).

D'autres ont parlé de manque de démocratie qui bloque l'accès, même s'il y a des statuts et règlements dans chaque syndicat: « même chez les Québécois, c'est toujours les deux ou trois mêmes qui mènent ». Ce serait donc un problème généralisé à tous les syndiqués, en raison d'un manque d'intérêt et de mobilisation de leur part.

Il faudrait cependant qu'il y ait du changement dans ce domaine. Il y va de l'image des syndicats et des acteurs syndicaux. Un participant a souligné que la centrale fait des efforts en ce sens depuis une dizaine d'années, au niveau de la formation. Il faudrait peut-être approcher des candidats potentiels, « aller chercher des gens ».

Synthèse

Effort sérieux à entreprendre pour l'intégration et surtout le recrutement de nouveaux militants et responsables locaux dans les rouages de l'organisation.

Il s'impose donc de concevoir et mettre en œuvre une action explicite et résolue visant à développer de « bonnes pratiques », volontaristes, en matière d'intégration et de recrutement.

4.2 Pratiques à améliorer

4.2.1. Constats généraux

Les syndicalistes issus de la majorité se demandent comment intéresser les nouveaux venus à la chose syndicale et cette question touche aussi à la formation de la relève syndicale.

Stratégie de communication

- Les participants sont revenus sur le manque de visibilité des syndicats. Des correctifs à ce chapitre pourraient montrer que les syndicats se battent vraiment pour eux.
- L'utilisation au maximum des nouvelles technologies de communication a été recommandée (améliorer le site web, transmettre l'information par Facebook et Twitter), de même que la collaboration avec le milieu communautaire et la tenue plus régulière d'assemblées (aux deux mois par exemple).

Tensions internes

Plusieurs participants ont recommandé une action de sensibilisation des responsables syndicaux, des contremaîtres, des superviseurs aux tensions dans les milieux de travail.

- Il faudrait mener une véritable campagne et lancer un message clair concernant le harcèlement à caractère raciste: Tolérance zéro. Cette campagne pourrait s'appuyer sur la publication d'un dépliant informatif (deux pages) pour outiller tous les membres. Les radios communautaires pourraient également contribuer pour plus d'impact.

On pourrait aussi envisager une campagne contre le racisme et la discrimination dans les milieux d'emploi, menée par un Front commun des syndicats et dont la CSN pourrait prendre l'initiative.

Pour d'autres cependant, il faudrait cibler certains secteurs et commencer par rencontrer les dirigeants de ces secteurs. Les problèmes sont parfois très circonscrits (par exemple, un seul étage d'un centre hospitalier peut connaître de graves difficultés causées par quelques personnes tandis que sur tous les autres étages, les relations sont très bonnes).

Autre suggestion : envisager dans les situations très tendues un processus de médiation par d'autres branches ou le recours à des conseillers extérieurs au milieu de travail. Un participant a également parlé de la mise en place d'une ligne téléphonique.

Enfin, un système d'accompagnement/mentorat pour l'accueil des membres issus de l'immigration pourrait contribuer à prévenir ou apaiser ces tensions.

4.2.2. Analyse comparative des paramètres positifs et des paramètres à améliorer

Tout au long de cette journée de consultation, les participants ont à plusieurs reprises souligné le bon travail des syndicats en matière de règlement de conflits de travail. Cependant :

- Plusieurs clivages sont perceptibles entre ces travailleurs issus de l'immigration et ceux faisant partie de la majorité. Le vocabulaire utilisé n'est pas neutre et le premier clivage se situe dans la façon dont ils se perçoivent.

- La majorité d'entre eux ne se conçoivent pas comme Québécois à part entière, même s'ils sont au Québec depuis de nombreuses années, mais comme des « immigrants » : « Les gens se sentent immigrants, la plupart sont de première génération ils sont nés immigrants, ils vont mourir immigrants. » Cette distinction vient compliquer la tâche de la centrale syndicale quant au développement d'un esprit de corps entre travailleurs de mêmes organisations, entreprises et/ou professions par delà l'origine de ses membres.
- Cette dichotomie se reflète aussi au niveau de l'engagement des membres issus de l'immigration. Plusieurs interventions sous-entendent que les syndicats ayant été constitués pour répondre aux besoins des Québécois « de souche », et n'ayant à leur direction que des Québécois « de souche », pourraient se désintéresser des problèmes et des revendications des membres issus de l'immigration. Ne se percevant pas, ou ne se sentant pas reconnus comme Québécois à part entière, ils pourraient ne pas réclamer les droits et privilèges octroyés à tous les Québécois.
- Les participants ont souhaité plus de visibilité de la part des syndicats et des représentants syndicaux, pas seulement dans les milieux de travail ou par le biais des nouvelles technologies de l'information, mais aussi par leur participation à des actions ou à des dossiers majeurs concernant les membres issus de l'immigration.
- Un des enjeux récurrent au cours de cette journée est celui de la déqualification et de la non-reconnaissance des acquis des travailleurs immigrants. Pour les participants, voir les syndicats s'engager dans ce dossier en projetant ces questions dans l'espace politique et le débat public, serait un témoignage éloquent de leur volonté de travailler sur les problématiques qui les touchent plus particulièrement.
- Ce n'est cependant pas la seule raison de leur sous-représentation dans les structures syndicales. Dans l'ensemble, les participants reconnaissent que cette situation découle en partie de l'influence d'expériences négatives dans les structures syndicales de leurs pays d'origine. Cette crainte d'être la cible de représailles dénote également un manque d'information concernant la structure syndicale québécoise. Ce manque d'informations n'entretient pas seulement une certaine appréhension face à l'engagement syndical mais aussi une méconnaissance de leurs droits en tant que travailleurs Québécois syndiqués issus de l'immigration.
- Plusieurs interventions ont démontré une méconnaissance frappante des structures, du fonctionnement et de la culture syndicale au Québec. Ce manque d'information a souvent été reproché aux instances syndicales tout au long de la journée.
- Certains participants, eux-mêmes représentants syndicaux, ont fait état d'un manque de formation et d'informations qui ne leur permet pas de répondre adéquatement aux questionnements des syndiqués qu'ils représentent. Cela souligne les besoins en formation et communication des exécutifs syndicaux mais aussi la nécessité de développer une véritable stratégie de communication pour les différents dossiers relatifs aux membres issus de l'immigration (plaquettes, bulletins, babillards, sites web, rencontres ciblées, etc.) et s'assurer que l'information est bien relayée.

- Au niveau de la sous-représentation des membres issus de l'immigration dans les structures syndicales, les deux voies possibles ne sont pas mutuellement exclusives. On peut tenter d'y remédier par un meilleur accès aux structures professionnelles, par exemple par des campagnes ciblées pour motiver des personnes externes et principalement des personnes issues de l'immigration. On peut aussi, en même temps, cibler des membres dans une optique de responsabilité au niveau local et encourager le potentiel déjà existant en matière de représentation.

4.2.3 Synthèse générale

Le consensus général est que le *statu quo* n'est pas une option dans les principaux dossiers évoqués ici.

Constat principal

L'accès aux postes de responsabilité dans les appareils syndicaux peut se faire par les structures électives mais aussi par les structures professionnelles.

Cet état des lieux induit plusieurs possibilités d'action. Celle qui semble le plus adaptée aux constats soulignés est celle d'un plan global d'intervention sur les deux niveaux de la structure syndicale :

- L'appareil central et sa structure organisationnelle et professionnelle, ce qui implique une série d'interventions au niveau des postes possibles et prédisposés à une telle intervention;
- Des sections locales et dans les postes relevant de leurs structures électives, ce qui implique un tout autre mode d'intervention (à la fois mieux préparé et plus ciblé) car il s'agit d'une action visant plus l'incitation à la candidature (pour les membres issus des communautés culturelles) et la sensibilisation (des membres responsables déjà en poste).

CHAPITRE 5

RECOMMANDATIONS

5.1 Mise en place d'un plan d'action couvrant plusieurs volets, interne et externe

5.1.1 Volet externe

Au niveau des médias, de la société civile et de l'État :

Intervention dans les débats publics et face aux décideurs institutionnels sur:

- Les dossiers de la reconnaissance des diplômes et des expériences acquises hors Québec;
- La déqualification des travailleurs placés dans des postes sous-qualifiés;
- Le dossier de la place de l'immigration en société et de sa contribution citoyenne à la consolidation de la communauté politique.

5.1.2 Volet interne

- Plan d'intégration par le recrutement.
- Plan d'intégration par le système électif.
- Plan de formation: sensibiliser aux formes de discriminations au travail et dans les milieux syndicaux.
- Plan de communication: Les mots ne sont pas anodins, utiliser les termes appropriés pour aborder ces questions en mettant par exemple en place un fascicule ou un carnet spécial.
- Plan de partenariat: avec des organismes dédiés à ce type d'action et connaissant mieux ce dossier, dans les milieux communautaires et associatifs en particulier, ou même de recherche (Cegep et Universités). Il y a également parfois des organismes publics qui disposent de données et de moyens appropriés. La CSN collabore déjà avec plusieurs d'entre eux et il ne s'agira le plus souvent que de les interpeller pour agir.

5.2 Moyens d'intervention : TIC, radios locales, Sites internet publics (Facebook, Twitter, etc.)

5.2.1 Les conditions de l'action

La réussite d'un plan d'action dépend de sa capacité à conjuguer ces deux volets d'intervention, sur les plans local et central (ou en amont et en aval de l'appareil syndical). Ce qui demande une préparation minutieuse et une bonne connaissance des espaces d'intervention. Ce plan doit donc :

- Viser les deux niveaux (appareil central et sections locales choisies)
- Conjuguer les actions entreprises dans le temps (se donner une période précise et balisée dans le temps pour agir) et dans les espaces visés, cibler certains espaces de décisions et certains syndicats locaux en raison de leur prédisposition à recevoir la mise en place d'un tel plan, quitte à faire une liste de ces espaces ciblés, allant du plus favorable (présence de « poteaux » issus de la diversité ethnoculturelle et déjà militant actif) à celui qui l'est moins.

Ce plan peut se décliner en plusieurs projets locaux ciblant des « zones syndicales prioritaires » : certaines sections et certains secteurs sont mieux à même de se prêter à ce type d'intervention.

5.2.2 Action au niveau local (postes électifs)

- Préparation d'un plan d'intervention dans les structures électives : faire en sorte que le fonctionnement démocratique même (incitation à la candidature, encouragement à assumer des fonctions électives, etc.) permette le recrutement et l'engagement de responsables issus des communautés culturelles dans les exécutifs locaux.
- La plupart du temps les conditions d'un tel plan existent car ces derniers y sont déjà présents et il ne reste qu'à "donner le coup de pouce" final!

5.2.3 Action au niveau de la représentation : volet « sensibilisation » du plan

- Il faut sensibiliser les responsables actuels des sections locales à la nécessité d'une plus grande présence syndicale locale;

- Envisager même des incitatifs pour obtenir des résultats concrets et, si nécessaire, aller jusqu'à adapter les procédures pour assouplir le mode électif⁸.

5.2.4 Action au niveau de la centrale (postes salariés)

Par le biais de mécanismes d'incitation et d'ouverture volontaire, permettre aux membres issus de l'immigration de pénétrer davantage et de s'engager dans les structures existantes. Ils pourraient commencer par s'impliquer dans les comités et sous-comités composés de membres non-élus.

⁸ C'est ce que n'ont pas hésité à faire les organisations syndicales scandinaves comme LO en matière d'intégration des femmes et des immigrants dans leurs rangs. Idem pour les partis politiques!

CONCLUSION

Au début de cette journée de consultation, un document intitulé *Des milieux de travail de toutes les couleurs — Apprendre à travailler ensemble. Guide pour l'intégration et le maintien en emploi des immigrantes et immigrants et des personnes des communautés culturelles et des minorités visibles* (CSN, mai 2005, 28 pages)⁹ a été remis à tous les participants.

Ce document précise des enjeux majeurs de l'intégration des immigrants tels que la pérennité du français et la préservation de l'identité culturelle québécoise ainsi que la régionalisation. On y déclare également que la CSN se donne deux mandats concernant les membres issus de l'immigration : favoriser l'intégration sociale de ces personnes en mettant à contribution tous les acteurs de la société québécoise et maintenir l'intégration en emploi par un encadrement conjoint de la centrale syndicale et des employeurs. Ce document sera également évoqué plus loin dans les perspectives d'action proposées.

L'intégration doit se faire par une plus grande ouverture de la part des travailleurs issus de l'immigration ainsi que de l'ensemble des acteurs du milieu de travail. Il est possible de favoriser cette intégration par un système de parrainage ou de formation qui peut être élaboré en partenariat avec des organismes communautaires.

Au niveau de l'insertion dans la vie syndicale, il faut multiplier les approches et développer des outils ou des projets favorisant leur implication et leur présence aux assemblées générales et aux activités syndicales. La prise en charge peut se faire par la nomination d'un ou d'une responsable du dossier au niveau exécutif.

Ce document se penche aussi sur les réticences des membres issus de l'immigration en raison du manque d'expérience canadienne, manque d'informations, manque de formation, de problèmes de discrimination ou de déficit démocratique dans les pays d'origine.

⁹ Voir : <www.csn.qc.ca/CSN-Integration.pdf>

C'est pourquoi ils doivent être approchés avec beaucoup de doigté et il est nécessaire de leur transmettre des informations claires, transparentes et accessibles, ainsi que de les accompagner tout au long de leur cheminement syndical pour ainsi faciliter leur compréhension du milieu et leur participation.

Bref, si les éléments relevés au cours de cette journée ont pu apporter certaines précisions et permis de mieux cibler certaines actions à entreprendre, l'essentiel des constats avait déjà été fait. Plusieurs points se retrouvent également dans la problématique qui s'est en partie inspirée de recherches effectuées en Europe et ailleurs dans le monde.

De plus, plusieurs actions ont été entreprises par la CSN au cours des dernières années dans ce domaine. La communication semble encore insuffisante cependant. Par exemple, la CSN a été membre fondateur du CAMO-Personnes immigrantes et a beaucoup travaillé au sein de cet organisme sur le dossier de la reconnaissance des acquis.

Enfin, l'intégration des membres issus de l'immigration aux structures syndicales est une entreprise de longue haleine. Seules la cohérence, la constance et la continuité dans l'action permettent d'obtenir des résultats significatifs. Pour cela, il importe que les instances, parties prenantes à un titre ou à un autre dans ces dossiers au sein de la CSN, soient incitées à se pencher sur cette problématique de façon constante et puissent disposer d'un plan d'action avec des objectifs précis et des moyens pour le mettre en œuvre. À l'instar du plan global proposé et qui suggère une série de possibilités d'action parmi lesquelles la CSN pourra mobiliser celles qui lui paraîtront les plus pertinentes.

MISE EN PERSPECTIVE DE LA RECHERCHE

La CSN face à la question de la diversité ethnoculturelle au travail : quelles réponses à quels enjeux sociétaux et politiques ?

Les préoccupations du mouvement syndical au Québec et de la CSN concernant les enjeux de l'intégration des travailleurs Québécois d'origines ethnoculturelles diverses ne sont pas nouvelles. Cette recherche s'inscrit dans la continuité de plusieurs initiatives prises ces dernières années en la matière. Deux d'entre elles retiennent l'attention car elles exposent les grandes orientations de la CSN en la matière. Ces dernières y sont clairement exprimées en fonction des auditoires ciblés : les milieux du travail et les syndicats de la CSN d'une part, et d'autre part, l'État, la société civile et les autres partenaires sociaux concernés.

Pour des raisons de cohérence nous évoquerons d'abord la dernière initiative, celle datant de 2006 et qui renvoie au mémoire présenté par la CSN à la Commission de la Culture, en réponse à la consultation générale proposée par le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC). Ce mémoire présente les principaux « commentaires de la CSN » en matière de politiques publiques à mettre en œuvre pour agir contre le racisme et la discrimination.

Ce document note que « les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des communautés culturelles » et que « les syndicats ont la responsabilité de s'assurer, avec l'employeur, qu'il n'existe pas de clauses dans les conventions collectives et de pratiques discriminatoires qui aient pour effet d'exclure des membres de certaines communautés » (p. 17). Pour cela, la CSN propose:

- « Que la politique gouvernementale contre le racisme et la discrimination recommande le développement, de concert avec la commission des partenaires du marché du travail, d'une stratégie d'intervention à l'égard des travailleurs des communautés culturelles en portant une attention particulière à la situation des communautés visibles et en développant des mesures qui leur sont spécifiques.

- Que dans l'élaboration de cette stratégie soient associés des représentants de ces diverses communautés ainsi que le Comité d'adaptation de la main d'œuvre-Personnes immigrantes (Camo-PI). »

Le document tire ensuite les conclusions de ces choix en exposant la volonté de la CSN de « renouveler nos pratiques et nos institutions » à partir de « trois choix stratégiques : *assurer l'accès à l'emploi, intégrer le pluralisme dans la prestation des services publics et améliorer le respect et l'exercice des droits.* »

Ce document engage la CSN à plusieurs niveaux dans son rôle d'acteur sociopolitique, notamment en vertu de son action dans le rapport Travail/État/Capital tel qu'il est conçu au Québec. Ce document prend une importance particulière au regard des débats actuels autour des accommodements raisonnables, de l'identité québécoise, de la question nationale et donc autour des enjeux majeurs de politiques publiques que ces questions soulèvent inmanquablement: interculturelisme ou pluralisme/multiculturalisme, communautarisme ou intégration citoyenne, rapport du droit des communautés et contraintes de laïcité, etc.

Ces débats ont provoqué de nombreuses prises de positions récemment et les acteurs du mouvement syndical, comme la CSN, sont naturellement interpellés et ne peuvent se permettre de continuer à s'en tenir à ce silence... assourdissant, alors même que les organisations syndicales de ce pays ont figuré, depuis les débuts de la Révolution industrielle, parmi les principaux artisans de l'entrée dans la modernité de la société et de l'État du Québec.

L'autre initiative, précédant celle du mémoire auprès du MICC et datant de mai 2005, est celle de la production et la publication d'un guide (CSN, 2005) « à l'intention des comités exécutifs des syndicats ». Ce guide énonce les orientations générales de la CSN en matière « d'intégration et en maintien en emploi des immigrantes et immigrants et des personnes des communautés culturelles et des minorités visibles » en vue « d'apprendre à travailler ensemble ». Deux principaux constats s'imposent, qui montrent que cette initiative a un avers et un revers.

Portée et limites des prises de position de la CSN

Concernant ce Guide (Mai 2005), il témoigne de la volonté manifeste de la CSN de se saisir de la question de la diversité ethnoculturelle et de ses impacts croissants non seulement

dans les milieux du travail et dans les structures des entreprises, mais également dans ses propres rangs. Et ce, tant au niveau des structures locales de représentation collective qu'au niveau des instances mêmes de l'organisation syndicale et de ses rouages décisionnels. Il s'agit là d'un signe clair d'une prise de conscience des enjeux majeurs, sur les plans syndical et sociétal notamment, que suscite cette diversité.

Quelques remarques critiques

Au-delà de cette volonté politique, ce guide finit par se heurter à certaines limites quant à la clarté à la fois des enjeux soulevés et des acteurs en présence.

Au niveau des concepts, comme l'indiquent les termes contenus dans le titre principal et les sous-titres, ce guide évoque indifféremment les « immigrants-es », les « personnes des communautés culturelles », les « personnes des minorités visibles » et même les membres de « communautés visibles » (Mémoire pour le MICC, p. 17).

Au niveau des grands enjeux sociaux, le guide traite à la fois de « questions d'immigration » et de « relations interculturelles ». Que peut-on en conclure ?

Premier constat : la confusion inhérente au vocabulaire approximatif utilisé

On ne comprend pas de quoi il est question exactement dans ces documents officiels représentant les prises de position de l'organisation, notamment dans le contexte d'une problématique où la terminologie et le choix des mots sont déterminants dans les orientations politiques défendues sur la place publique car ils sont à la base des choix des principes directeurs de ces orientations.

Il s'agit ici de suggérer l'initiative d'une réflexion collective au sein de l'organisation afin de mettre en cohérence ses orientations politiques avec les discours qui les portent.

Deuxième constat : négligence des enjeux liés aux mutations contemporaines du travail et à leurs impacts sur la diversification ethnoculturelle de ces milieux et de la société

Ce guide, à l'instar d'autres documents officiels de l'organisation, se focalise sur une série de constats généraux comme :

- 1) les politiques publiques générales d'immigration comme réponse aux impacts de l'évolution démographique ;
- 2) l'évolution de l'emploi ;
- 3) la régionalisation de l'immigration ;
- 4) les enjeux relatifs à la francisation et à la préservation de la langue française comme "fondement de notre culture".

Ce sont là autant d'enjeux économiques, sociaux et politiques dont la CSN se préoccupe légitimement, mais qui paradoxalement fragilisent la pertinence et la fonction initiale d'un guide qui, finalement :

- évacue *de facto* tous les enjeux directement reliés aux espaces du travail et des milieux des entreprises et, du même coup,
- se trompe de cible car le public visé - exécutifs, base militante et acteurs de terrain - ne peut instrumentaliser le contenu et les choix exprimés dans le document et qui sont manifestement destinés à la société civile et à l'État.

Suggestion. Il serait donc opportun de tirer ici la conclusion de la recherche présente pour revoir ce guide en fonction des objectifs fixés et, surtout, du public ciblé, celui des militants de base et des militants responsables dans l'organisation et les sections locales.

Des stratégies syndicales en déphasage avec les enjeux sociaux et politiques de la diversité ethnoculturelle au travail ?

Concilier actions locales et objectifs globaux

Question : Les pratiques à promouvoir par la CSN - en tant qu'organisation syndicale et acteur sociopolitique - en matière d'intégration syndicale des travailleurs d'origines

ethnoculturelles diverses doivent-elles être nécessairement mises en relation avec des questions sociétales et politiques plus large comme : la régionalisation de l'immigration, l'évolution démographique ou encore la francisation des entreprises (politique et enjeux reliés, sur le plan sociohistorique à la domination anglophone, et sur le plan politique à la question nationale)?

Ces questions se situent manifestement au niveau sociopolitique de l'action syndicale et donc à mener en direction de l'État, du Capital et/ou de la société civile, et non pas au niveau de l'action syndicale sur le terrain du travail où les enjeux de représentation collective, de négociation, militance, d'organisation et de développement syndical, impliquent une action locale et un discours en cohérence avec ces mêmes enjeux. Le problème se pose donc moins au niveau du discours que de la cible visée.

Cibler le lieu privilégié de l'action syndicale : le travail et ses espaces! Car c'est là que se construisent les rapports sociaux porteurs d'intégration

Les constats soulignés ici ne remettent pas en question la pertinence des enjeux sociétaux (régionalisation de l'immigration, enjeux linguistiques et question nationale par exemple). Ils soulignent le fait que ces enjeux soient déployés non pas dans l'espace public (là où se discutent ce type d'enjeux de société) mais dans les espaces du travail et en direction d'exécutifs de syndicats locaux. Ces acteurs - militants de base et exécutifs de section et affiliés - peuvent certes recevoir et comprendre ces discours mais ils ne sont pas moins conscients que ces discours ne répondent en rien aux préoccupations quotidiennes concrètes qui sont les leurs dans les milieux du travail et des organisations syndicales. Cela, parce que cette question d'intégration de leurs collègues de travail et camarades de militance implique une politique, des pratiques et un discours syndicaux conçus et adaptés à la mesure de ces espaces, et donc à la réalité de ce monde du travail où ils vivent.

En d'autres termes, il ne s'agit pas ici de négliger, par exemple, un enjeu aussi important que la question nationale et les positions politiques de la CSN en la matière, bien au contraire.

Les espaces sociaux du travail comme lieux structurants de la socialisation professionnelle

Il est par ailleurs clair que ces interrogations sur les grandes questions de la société québécoise sont en lien direct avec les conditions dans lesquelles se réalise la socialisation professionnelle (notamment par la syndicalisation et l'engagement dans l'action collective) des travailleurs Québécois d'origines ethnoculturelles diverses dans les milieux du travail. C'est-à-dire là où l'action syndicale se déploie non seulement institutionnellement, mais également informellement en offrant un cadre orientant les conditions de cette socialisation:

- Intégration dans les structures syndicales (engagement et participation aux décisions);
- Sensibilisation aux enjeux sociolinguistiques attachés au travail (enjeux de francisations, etc.) ;
- Conscientisation par rapport à la Question nationale ;
- Lutte contre le racisme et la discrimination (dans les milieux du travail notamment).

Bref, il s'agit d'intervenir dans les espaces même du travail et des rapports sociaux qu'il structure, et donc sur les paramètres les plus déterminants de l'intégration socioprofessionnelle.

Au fond, les constats que nous tirons ici ne sont pas étrangers aux conclusions produites par cette recherche, dans la mesure où les premiers expliquent en grande partie les secondes.

Choix d'orientation

En dernière analyse, s'il y a une leçon principale à extraire de l'analyse globale des documents des prises de positions de la CSN de même que de l'enquête qui vient d'être réalisée, ce serait la suivante.

La responsabilité et le rôle de la CSN, comme celui des autres composantes du mouvement syndical, n'est pas d'élaborer une politique d'intégration de communautés, de minorités ou de quelque groupe organisé que ce soit. La fonction sociale, économique et politique - qu'elle s'est historiquement forgée par la lutte et qui a fait d'elle l'actrice qu'elle est devenue - lui commande de :

- fonder ses pratiques et ses politiques en matière de diversité culturelle et/ou ethnoculturelle, sur l'intégration d'individus travailleurs, et non pas de personnes perçues comme membre de différentes communautés et qu'il s'agit d'« intégrer » en bloc sur la base des critères de leur appartenance communautaire ;
- d'adopter le principe de la primauté du rapport de classe sur les rapports sociaux communautaristes: les rapports de force dans les milieux du travail ne sont pas structurés par les rapports communautaires mais par les modes d'organisation du travail et les nouvelles stratégies des organisations (le Capital), tout cela sous l'arbitrage de l'État, dans le cadre du rapport institutionnel Travail/État/Capital que le mouvement syndical, et la CNS au premier chef, ont intérêt à préserver et à renforcer.

Cette approche est majeure pour l'orientation politique de l'action syndicale. Elle sera le fondement de la légitimité et de toutes les pratiques que le mouvement syndical devra déployer dans les deux principaux espaces : 1) les milieux du travail (et face à l'État dans le cadre du rapport institutionnel Travail/État/Capital) et 2) le champ politique de la société civile où il est appelé à s'exprimer et à construire des solidarités élargies pour soutenir son action dans les espaces du travail et de l'emploi.

Une telle posture la mettra également à l'abri d'errements stratégiques. Il s'agit d'envisager une critique de ses pratiques actuelles non pas par la question « comment faire plus », mais « comment faire autrement ».

BIBLIOGRAPHIE

Antonius, R. et Icart, J.-C. (2009). «Les profils différentiels de pauvreté: un outil pour mesurer les inégalités affectant les minorités racisées au Québec», dans M. Labelle et F. W. Remiggi (dir.), *Inégalités, racisme et discriminations: regards critiques et considérations empiriques*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Les Cahiers de la CRIEC, no. 33, p. 77-94.

Arnaud, L. (dir.) (2005). *Les minorités ethniques dans l'Union européenne. Politiques, mobilisations, identités*, Paris, La Découverte, 254 p.

Bosset, P. *et al.* (Dominique Leydet, Jocelyn Maclure, Micheline Milot et Daniel Weinstock) (2010). «Manifeste pour un Québec pluraliste», *Le Devoir*, 3 février, p. A7.

Bouchard, G. (2010). «À propos d'un faux procès et d'autres procédés douteux», *Le Devoir*, 12 janvier, p. A7.

Confédération européenne des syndicats (CES) (2003). *Plan d'action en matière de politique de migration, d'intégration, de lutte contre les discriminations ainsi que contre le racisme et la xénophobie*, Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 16-17 octobre, 4 p.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2007). *Mémoire présenté à la Commission de la culture sur la planification des niveaux d'immigration 2005-2007*, Montréal, septembre, 12 p.

Congrès Irlandais des Syndicats (ICTU) (s/d). *Promouvoir l'égalité dans la diversité migration-intégration. Un agenda pour l'action*, BIT-Migrants, Genève, 22 p.

CSN (2005). *Des milieux de travail de toutes les couleurs. Apprendre à travailler ensemble*, Guide pour l'intégration et le maintien en emploi des immigrantes et immigrants et des personnes des communautés culturelles et des minorités visibles, Montréal, mai, 28 p.

Filion, C. (2001). *La mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics*, Allocution du président de la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse à l'occasion de la journée de travail *Les Syndicats et l'égalité raciale en emploi*, Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), Montréal, 26 avril.

Gagnon, M.-J. (1994). *Le syndicalisme: état des lieux et enjeux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 140 p.

Helderlé, R. (2006). «Les syndicats et la discrimination raciale», *Novethic*, <http://www.novethic.fr/novethic/entreprise/ressources_humaines/non_discrimination/les_syndicats_cherchent_mieux_representer_minorites_ethniques/99341.jsp>, consulté le 28 octobre 2009.

Mullen, J. (1994). «L'éducation syndicale en Grande Bretagne», *Éducatons Anglo-Saxonnes Amiens*, Presses de l'UFR CLERC.

Plate-forme européenne d'actions contre les discriminations liées à l'origine dans l'emploi (2007). *Recommandations*, <admin.kermeet.com/Data/kmclientv6/block/F_cd84326a5cdbafd2d6856b7574208125473c9c85a83c2.pdf>, consulté le 28 octobre 2009.

Poutignat, P. (2006). «Pratiques syndicales de lutte contre les discriminations: une étude de cas», *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], no. 10-11, décembre, <<http://urmis.revues.org/index247.html>>, consulté le 28 octobre 2009.

Rouillard, J. (2001). «De l'importance du syndicalisme international au Québec (1900-1957)», dans Y. Bélanger, R. Comeau, et M. Céline (dir.), *La FTQ, ses syndicats et la société québécoise*, Montréal, Comeau et Nadeau, p. 11-24.

Rouillard, J. (2004). *Le syndicalisme québécois : Deux siècles d'histoire*, Montréal, Les éditions du Boréal, 329 p.

Rouillard, J. (2009). *L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'État, la nation et l'opinion publique*, Montréal, VLB Éditeur, 400 p.

Rousseau, S. (2010). «Identité québécoise - Qui sème la terreur ?», *Le Devoir*, 4 janvier, p. A7.

Sagnes, J. (1994). *Histoire du syndicalisme dans le monde*, Toulouse, Éditions Privat, 575 p.

Seymour, M. (2010). «Nationalistes ou pluralistes? Faut-il vraiment choisir?», *Le Devoir*, 9 février, p. A7.

Simon, P. (2007). «Comment la lutte contre les discriminations est-elle passée à droite ?», *Mouvements*, <www.mouvements.info/Comment-la-lutte-contre-les.html>, consulté le 28 octobre 2009.

Streiff-Fénart, J. (2006). «L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires: l'exemple d'une entreprise de transports publics», *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], no. 10-11, décembre, <urmis.revues.org/index257.html>, consulté le 28 octobre 2009.

Villeneuve, M.-P. (2009). *Le tiers-Monde au fonds de nos bois*, Montréal, FIDES, 144 p.

Vourc'h, F. et De Rudder, V. (2006). «De haut en bas de la hiérarchie syndicale: dits et non-dits sur le racisme», *Racisme et travail*, vol. 2, no. 16, p. 37-56.

ANNEXE À LA JOURNÉE DE RÉFLEXION
INTERVENTION DE MME MANON PERRON (CCMM-CSN)¹⁰

L'action syndicale et politique de la CSN et du CCMM en matière d'intégration des membres des communautés ethnoculturelle

« Ce n'est pas nous qui faisons l'histoire. C'est l'histoire qui nous fait. »
 Martin Luther King - *La Force d'aimer*

Le visage de la CSN a bien changé depuis sa fondation en 1921. L'organisation a subi l'épreuve du temps. On a la prétention d'y pratiquer un syndicalisme socialement engagé. Marcel Pépin, l'un de nos grands présidents, définissait affectueusement la CSN de « mouvement » : une organisation qui évolue dans un monde en constante transformation ayant la capacité de s'adapter aux besoins de ses membres.

Les valeurs qui guident l'action syndicale de la CSN sont intemporelles : *la démocratie, l'autonomie et la solidarité.*

Aujourd'hui, la CSN est le reflet de la société québécoise qui a été transformée au cours des dernières décennies par différentes vagues d'immigration. Cette réalité a influencé les milieux de travail et représente des nouveaux défis pour les syndicats.

Le Conseil central du Montréal métropolitain regroupe 92 000 membres, répartis dans 400 syndicats, provenant tant du secteur privé que du secteur public, sur les territoires de Montréal, de Laval et du Grand Nord du Québec. Nous luttons contre toutes les formes d'exploitation et militons en faveur d'un projet de société fondé sur *la démocratie, les droits de la personne, le développement durable, la justice sociale, l'égalité et l'équité.* Nos membres proviennent d'un peu partout : on retrouve des travailleuses et des travailleurs natifs de Montréal, d'autres proviennent des différentes régions du Québec, mais de plus en plus des personnes d'un peu partout dans le monde. Notre membership reflète bien la diversité culturelle de la métropole. En effet, nous comptons dans nos rangs un peu plus de 20 000 membres provenant de pas moins d'une *trentaine* de communautés culturelles autres que québécoise dite de « souche ». On retrouve ces hommes et ces femmes principalement dans *le réseau de la santé et des services sociaux, l'hôtellerie, la construction et la métallurgie.*

Soucieux de bien représenter tous ses membres, le conseil central a créé, il y a plus de vingt ans, un comité immigration et relations ethnoculturelles. Ce comité réunit des militantes et militants de différents horizons qui partagent la même passion : l'inclusion dans la diversité et la lutte contre la discrimination. Au cours des ans, ces militantes et militants ont organisé différentes activités afin de favoriser les rapprochements interculturels. Trop souvent encore, le comité est forcé de dénoncer l'intolérance et le racisme.

¹⁰ Ce texte reproduit tel quel le contenu de l'exposé de Mme Manon Perron (CCMM-CSN).

Dans la foulée de la *Commission Bouchard-Taylor*, un mémoire a été présenté afin de faire valoir « L'apport essentiel de l'immigration au Québec » dans un contexte où ce sont surtout les tensions sociales qui retenaient l'attention sur la place publique. Le climat commandait que le conseil central s'inscrive dans le débat pour bien départir les enjeux sociétaux. Nous ne voulions pas que les immigrantes et les immigrants et les minorités ethniques fassent les frais des tensions exprimées. Nous voulions faire valoir un message de solidarité et d'inclusion sociale.

Il y a plusieurs années, nous avons également organisé des sessions de formation pour la relève syndicale provenant des minorités ethniques et de l'immigration. Malheureusement en 2003, nous avons dû mettre un terme à cette expérience étant donné un changement d'orientation dans le financement de tels projets au Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec.

Présentement, nous élaborons un projet de formation qui visera la prise en charge syndicale en ce qui concerne l'accueil et le maintien à l'emploi des travailleurs provenant des minorités culturelles et de l'immigration. Nous souhaitons de cette façon faciliter les rapports interculturels en milieu de travail.

Ce projet fait suite à la production du guide de la CSN « *Des milieux de travail de toutes les couleurs. Apprendre à travailler ensemble* ». Il propose aux syndicats une approche syndicale en matière d'intégration et de maintien en emploi des travailleurs issus de l'immigration. À la CSN et au conseil central nous avons fait le pari que les syndicats locaux sont des acteurs privilégiés dans la mise en œuvre d'une démarche d'intégration. Grâce aux déléguées de départements, le syndicat peut rejoindre à peu près tout le monde dans un milieu de travail.

Déjà en 1990, la CSN publiait un document intitulé « *Des syndicats de toutes les couleurs pour combattre le racisme dans les syndicats* ». On y présentait la réalité démographique du Québec avec l'arrivée de nouvelles vagues d'immigration et le déclin des naissances de la population d'accueil. De plus, on y proposait des clauses de conventions collectives afin de lutter contre la discrimination et on faisait état de bonnes pratiques en matière d'intégration. Ce document demeure encore aujourd'hui une référence.

À partir du moment que l'on saisit mieux les tenants et aboutissants de la situation des travailleurs immigrants, le contexte est déjà en mutation. Nous assistons présentement à la transformation du travail migrant. De plus en plus, le Canada et le Québec font appel aux travailleurs migrants temporaires. Ce phénomène n'est pas nouveau, puisque depuis plusieurs années des travailleurs saisonniers dans les secteurs de l'agriculture et de l'aide domestique viennent travailler pour une période déterminée. Par ailleurs, de plus en plus ce type d'embauche se fait dans différents secteurs, dont les mines, et s'applique à différents métiers et profession. Devant cette transformation, et compte tenu des conditions de travail déplorables de cette nouvelle classe de travailleur, il nous faut bien mesurer la situation pour mettre de l'avant une action syndicale fidèle à nos valeurs.

Le syndicalisme en mouvement préconisé par Marcel Pepin doit être animé aujourd'hui par la diversité de ses membres. Le défi de l'intégration exige une pratique inclusive et ouverte du syndicalisme : c'est l'histoire de la CSN que vous allez nous aider à bâtir aujourd'hui.