

Université de Montréal

**Le syndicalisme au Québec, enjeux de représentation des membres d'origines
ethnoculturelles diverses.**

par

Maxime LAROSE

Département de sociologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la faculté des études supérieures

en vue de l'obtention du grade de

Maitre ès sciences (M. Sc) en sociologie

Août 2017

© Maxime Larose, 2017

Université de Montréal

Faculté des arts et sciences

Ce mémoire intitulé :

Le syndicalisme au Québec, enjeux de représentation des membres d'origines
ethnoculturelles diverses.

Présenté par

Maxime LAROSE

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marianne Kempeneers, présidente-rapporteuse

Yanick Noiseux, directeur de recherche

Sid Ahmed Soussi, membre du jury

Remerciements

En guise de préambule à ce mémoire, je souhaite adresser mes remerciements et profonde ma reconnaissance envers les personnes qui m'ont apporté leur soutien et qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire.

D'abord, j'aimerais remercier mon amie, celle qui a su me sensibiliser à la pertinence du sujet, et par le fait même, m'a inspiré cette recherche. Merci de m'avoir fait confiance.

J'aimerais également témoigner toute ma gratitude à mon directeur de recherche, Yanick Noiseux, qui a su faire preuve d'une grande disponibilité lors de mon parcours. Sa rigueur et son souci du détail m'ont permis de cheminer tout au long de la rédaction de mon mémoire.

Un merci tout spécial à ma femme Swathi qui m'a appuyé au fil de mon cheminement sinueux aux études supérieures. Elle a été d'un soutien inestimable. Son écoute, ses conseils et ses encouragements m'auront permis de surmonter les moments plus pénibles. J'aimerais aussi remercier notre petite fille, Zara, qui a nourri ma motivation en fin de parcours.

Un immense merci aux SQEES-298 et à toutes les personnes, les membres, les représentant-e-s, les conseillers et les conseillères, qui avez fait part d'ouverture, d'enthousiasme et, surtout, qui avez accepté de me consacrer de votre temps. Sans vous, rien de tout cela n'aurait été possible.

Je souhaiterais aussi remercier mon ami Martin. Qui d'autre que toi pour épauler un ami dans des conditions loin d'être idéales. Merci pour ta contribution.

J'aimerais par ailleurs témoigner ma reconnaissance à vous qui avez tous et toutes contribué à votre façon à la réalisation de ce projet : Chantal, Amel, Sophie, Ramya, Aya, Kevin, Manick, Tanuja, merci à vous.

Finalement, il s'avère opportun de souligner que les analyses contenues dans ce texte (ou présentation) ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC), du Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur

financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles des auteurs et non celles des partenaires financiers.

Résumé

Le présent mémoire aborde les enjeux liés à la participation et à la représentation des personnes d'origines ethnoculturelles diverses au sein des syndicats au Québec. L'ambition de notre recherche était de cerner les déterminants de l'implication des membres issu-e-s des communautés ethnoculturelles et d'en saisir l'incidence sur le niveau d'inclusion des organisations syndicales. Dans le cadre de notre mémoire, nous avons mobilisé une typologie des pratiques syndicales proposée par Philippe Poutignat (2006) dans l'objectif de comprendre le niveau d'inclusion des pratiques syndicales à l'égard de la participation des membres de groupes minoritaires.

La démarche empruntée est en deux temps. D'abord, dans l'objectif de combler un vide statistique sur le sujet, nous avons mobilisé des statistiques descriptives sur la représentation syndicale des personnes issu-e-s de l'immigration et résidant au Québec afin de tracer un état des lieux et de mieux contextualiser la recherche et servir d'introduction à notre analyse qualitative. Ensuite, nous avons réalisé douze entretiens avec des membres, des représentant-e-s syndicaux-les ainsi que des employé-e-s d'un syndicat québécois dans l'optique de mieux comprendre les tenants et aboutissants de la participation syndicale des travailleurs et des travailleuses d'origines ethnoculturelles diverses.

Dans un premier temps, il ressort de nos analyses que les personnes immigrantes sont sous-représentées au sein des syndicats. Cette sous-représentation accable notamment les personnes arrivées au Québec depuis moins de dix ans, indépendamment de leur sexe, de leur niveau de scolarité ainsi que de leur secteur d'emploi. Une seule exception s'avère, la communauté haïtienne. Elle est non seulement la minorité ethnoculturelle la mieux représentée au sein des organisations syndicales, le nombre de ses membres étant assujéti à une couverture syndicale dépasse celui des personnes d'ascendance canadienne-française et anglaise. Dans un second temps, trois éléments se dégagent de nos entrevues. En premier lieu, les membres d'origines ethnoculturelles diverses seraient confronté-e-s à des problématiques que les membres du groupe majoritaire sont moins susceptibles de vivre. En second lieu, les déterminants de la participation se manifestent à trois niveaux : micro (individuel), méso (lieu de travail) et macro (centrale syndicale). Finalement, la présence d'une masse critique de personnes d'origines ethnoculturelles diverses d'une part et le militantisme de certain-e-s représentant-e-s minoritaires d'autre part, sont les deux principaux déterminants de l'adoption d'une posture inclusive par le syndicat.

Mots clés : Syndicalisme; Représentation; Discrimination; Groupes minoritaires; Minorités ethnoculturelles

Abstract

This Master's paper focuses on the various issues surrounding ethnocultural minorities' participation and representation in Quebec trade unions. The aim of this research is to better understand the determining factors that underlie the implication of ethnocultural minority members within trade unions, as well as to assess the impact of these determinants on the level of inclusion within these organizations. This analysis of trade union inclusiveness and of their associated practices taken in relation to the participation of minority group members was inspired by Poutignat's typology of trade union practices aimed toward diversity.

In this research, a two-phase approach was adopted. At first, with the objective of filling a major statistical gap regarding ethnic minority representation, the researcher gathered descriptive statistical analysis in order to establish the current state of affairs. Subsequently, twelve semi-directed interviews were conducted with members, representatives and employees of a Quebec-based trade union, this with the intention of identifying the inner workings of minority group member participation within trade unions.

Firstly, our analysis has shown that immigrants are underrepresented within trade unions. The individuals that are most strongly affected are those who have been living in Quebec for less than 10 years, independently of sex, scholarship and employment sector. The Haitian community is the only group in which these statistical findings do not apply. People from this community are not characterized by an underrepresentation in unions, although, conversely, their unionization rate is higher than the reference group i.e. people of French and English Canadian descent. Secondly, three key findings have emerged from the interviews that were conducted. On one hand, people belonging to an ethnic minority are confronted with specific issues that are less likely to affect individuals from the majority ethnic group. On the other hand, three types of determinants appear to have an impact on the participation of people from an ethnic minority group : micro (individual), meso (workplace), and macro (trade union center). Finally, the results of this research suggest that the presence of a significant ethnic minority group and the activism that certain minority group representatives may display are the two main factors that determine the adoption of an inclusive stance by a trade union.

Keywords : Unionism; Representation; Discrimination; Minority groups; Ethnocultural minorities

Tables des matières

Table des sigles et abréviations	vi
Introduction	1
Chapitre 1 : Précision conceptuelle et revue de littérature.....	19
1.1 Précisions conceptuelles et cadrage théorique	19
1.1.1 Entre ethnisme et racisme, la construction d'un rapport de domination.....	19
1.1.2 Les différentes morphologies de la discrimination	23
1.1.3 Trois processus de négation de la discrimination ethnoraciale	24
1.1.4 Entre assimilation et inclusion, quelle place pour la diversité?.....	26
1.2 Un portrait des principaux courants de la littérature sur le syndicalisme et les minorités ethnoculturelles.....	27
1.2.1 La littérature française	27
1.2.2 La littérature anglo-saxonne	33
1.2.3 La littérature européenne	37
1.2.4 La commission européenne.....	39
1.2.5 La littérature québécoise	41
Chapitre 2 : Méthodologie	48
2.1 Le choix de la méthode.....	48
2.2 Stratégie de recrutement et saturation théorique.....	50
2.3 Préparation de l'entretien.....	55
2.4 La construction de notre grille d'entretien	59
2.5 Le déroulement de l'entretien	61
Chapitre 3 : Aperçu de la représentation syndicale des minorités ethnoculturelles et de quelques problématiques spécifiques.....	67
3.1 Une carence importante	67
3.2 Une enquête d'exception	69
3.3 L'enquête sur la population active comme source d'informations pertinentes	71
3.3.2 La méthodologie.....	73
3.3.3 La couverture syndicale de personnes issu-e-s de l'immigration	75
3.4 La couverture syndicale au sein du secteur de la santé et des services sociaux	78
3.4.1 La couverture syndicale au sein des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes.....	79
3.4.2 Le couverture syndicale des aides-infirmiers-ères, aide-soignant-e-s et des préposé-e-s aux bénéficiaires	80
3.5 Composition de l'effectif du SQEES.....	82
3.6 Des problématiques spécifiques.....	83

3.6.1 Des conceptions différentes de la famille et des besoins différenciés liés à l'éloignement	84
3.6.2 Une situation de double emploi	85
3.6.3 Le racisme sur les lieux de travail.....	86
Chapitre 4 : Analyses des entretiens	88
4.1 Situer les enjeux liés à la participation au sein du SQEES	89
4.1.1 Le SQEES, une organisation perçue comme inclusive.....	89
4.1.2 Des défis demeurent en ce qui concerne la participation des TOED	91
4.2 Les déterminants de la participation syndicale	93
4.2.1 La connaissance du marché du travail et du syndicalisme au Québec	94
4.2.2 Le contexte local	99
4.2.3 La posture syndicale adoptée par la centrale.....	109
4.3 Les effets de la présence et de la participation des POED sur les pratiques syndicales	115
4.3.1 Les stratégies d'inclusion au niveau national.....	118
4.3.2 Les stratégies d'inclusion dans les syndicats locaux.....	121
4.4 Les barrières à la pleine participation.....	128
4.4.1 Un manque de formalisation	128
4.4.2 La convention collective, un outil difficile à s'approprier	130
4.4.3 Une attitude passive face au racisme	131
4.4.4 Le paradoxe du fardeau de la mobilisation.....	133
4.4.5 Un manque de partage de l'information	134
4.5 Synthèse et conclusions	135
Conclusion.....	138
Annexe 1	147
Bibliographie.....	164

Table des sigles et abréviations

BIT: Bureau international du travail

CBTU: Coalition of Black Trade Unionist

CCMM: Conseil central du Montréal métropolitain

CHSDL: Centre hospitalier de soins de longue durée

CSD: Centrale des syndicats démocratiques

CSN: Confédération des syndicats nationaux

CSQ: Centrales des syndicats du Québec

FTQ: Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

ISQ: Institut de la Statistique du Québec

MOED: Membres d'origines ethnoculturelles diverses

OCDE: Organisation de coopération et de Développement économique

TOED: Travailleurs et travailleuses d'origines ethnoculturelles diverses

RITU: Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia

SQEES(298): Syndicats québécois des employées et employés de services

URMIS: Unité de recherche migration et société

U.S. BofL: United States Bureau of labor

Introduction

Depuis les années 1980, les politiques néolibérales contribuent à accentuer la pauvreté des travailleurs et travailleuses et à accroître les inégalités. Dans ce contexte, si les pays anglo-saxons se retrouvent parmi les plus inégalitaires au sein de l'ensemble des pays dits « développés », l'État québécois réussit à se démarquer et à faire meilleure figure que ses voisins immédiats, le Canada et les États-Unis (Lefèvre, Boismenu et Dufour, 2011). Une étude réalisée par le *Conference Board* en 2013, dans laquelle sont comparés les indices Gini des provinces canadiennes et des pays de l'Organisation de coopération et de Développement économique (OCDE), atteste de la situation.

Selon cette étude, en Amérique du Nord, seules les provinces du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard faisaient mieux en termes d'égalité (*Conference Board*, 2013). Leurs indices étaient de 0.285 et de 0.287 comparativement à 0.290 pour le Québec. Plus récemment, une étude réalisée par l'Institut du Québec faisait également état des bonnes performances du Québec en matière de luttes aux inégalités. La recherche démontrait que, les inégalités étant aussi criantes au Québec qu'ailleurs au Canada, la redistribution de la richesse y est toutefois plus importante (Scarfone et coll., 2017). Les performances québécoises seraient la résultante de ce que Lefèvre, Boismenu et Dufour appellent « la manière québécoise de faire de la politique » (2011 : 138). À leurs dires, cette approche est caractérisée notamment par la persistance d'une forte couverture syndicale, laquelle se maintient depuis les années 1990.

Le taux de couverture syndicale étant demeuré relativement stable, il est difficile d'en dire autant en ce qui concerne la capacité des syndicats à influencer sur les débats sociaux. En effet, le syndicalisme semble traverser une crise double. D'une part, celle-ci se matérialise sous la forme d'un sentiment d'appartenance moindre et d'une diminution des appuis, et d'autre part, elle se traduit par la difficulté des syndicats à percer les débats publics et à y diffuser leur message (Crevier, Forcier et Trépanier, 2015). Néanmoins, le pouvoir d'influence de ces organisations demeure relativement important dans la mesure où elles continuent d'être parties prenantes d'événements de concertation incontournables tels que les sommets socioéconomiques (Lefèvre, Boismenu et Dufour, 2011).

La crédibilité dont bénéficient les organisations syndicales au Québec s'est construite progressivement durant les années 1960. Cette décennie représente un moment fatidique dans le développement du mouvement syndical, lequel s'est réalisé parallèlement au développement de l'État québécois : « le syndicalisme franchit [alors] une nouvelle étape en regroupant massivement les employé-e-s des services publics et parapublics, ce qui contribue à faire doubler les effectifs syndicaux » (Rouillard, 2016). Après cet « âge d'or » du syndicalisme québécois, les politiques néolibérales ont fortement contribué à éroder le rôle d'instigateur de changements qu'avaient ces organisations. En atteste la diminution considérable de la couverture syndicale¹ durant la période s'étalant de 1984 à 1998. Alors qu'au milieu des années 1980, plus de la moitié des travailleur-euse-s salarié-e-s Québécois-e-s étaient soit membres d'un syndicat, soit assujetti-e-s à une convention collective², cette période « noire » du syndicalisme vient causer une rupture. Le pourcentage de personnes bénéficiant d'une couverture syndicale chute de 10 % pour ultimement se stabiliser, au tournant des années 2000, à un taux environnant les 40 %³. Cela dit, la baisse de 0,6 % qu'a connue l'effectif syndical québécois au cours des 16 années suivantes permet de constater que le Québec a su mieux résister que la majorité des États de l'OCDE⁴. Devant cet état de fait, l'argument de Lefèvre et de ses collègues (2011) selon lequel, « le développement de l'État québécois », à l'instar de la résilience de son modèle, s'est matérialisé grâce à l'apport important des organisations syndicales, apparaît assez

¹ Statistique Canada (2017) définit la couverture syndicale comme le fait d'être membre d'un syndicat ou d'être assujetti à une convention collective. Cette spécificité Nord-Américaine attribuable au *Wagner act*.

² Nous référons ici aux décrets de conventions collectives, lesquels sont une particularité du code du travail québécois et se définissent comme « un acte administratif unilatéral pris par le gouvernement, habituellement en vertu d'une habilitation législative, et qui peut avoir une portée soit générale et impersonnelle, soit individuelle » (Crevier, Forcier et Trépanier, 2015).

³ Fait à noter, depuis 2010, l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes étant couvert par une convention collective au Québec est de moins de 1% (Labrosse, 2015). Ceci s'explique notamment par la présence importante des femmes dans le secteur public, lequel est plus syndiqué que le secteur privé (Chapitre 3).

⁴ Les données rendent compte d'un recul du taux de présence syndicale à l'échelle mondiale (ISQ, 2014). Pour la période s'échelonnant de 1997 à 2013, le Chili, est le seul pays membre de l'OCDE à avoir fait des gains à ce chapitre avec une augmentation de près de 1 %. Puis, l'Espagne et la France sont les deux seuls pays à avoir subi une baisse moindre que celle observée au Québec. Or, il importe de mentionner qu'avec des taux respectif de 15 %, de 16,9 % et de 7,7 %, le taux de présence syndicale de ces trois pays est significativement moindre que celui des travailleurs et travailleuses au Québec. Pour la même période, le Canada et les États-Unis ont connu des diminutions respectives de 1,7 % et de 2,7 %. La chute s'élève à 4,9 % pour la moyenne des pays membres de l'OCDE, un taux camouflant une forte disparité entre les États (Cloutier-Villeneuve et Demers, 2014).

juste. Reconnus pour être proactifs et revendicateurs, les milieux communautaire, et particulièrement syndical, ont certainement contribué à façonner la politique québécoise et à limiter les effets des politiques néolibérales.

Au Québec, la persistance du fort taux de couverture syndicale est attribuable à la prévalence d'emplois syndiqués au sein des secteurs public et parapublic dont la proportion s'élève à 83,2 %⁵. À l'opposé, le taux de couverture syndicale dans le secteur privé se situe à 24,9 %⁶. Toutefois, les travailleurs et travailleuses du secteur privé québécois sont également plus syndiqué-e-s que dans les autres provinces et États. À ce titre, le taux de couverture syndicale des secteurs public et privé est de 10 % supérieur à ceux de l'Ontario⁷, un écart qui se creuse davantage lorsque comparé avec le cas états-uniens (Labrosse, 2015 : 6). En somme, d'un point de vue quantitatif, le fort taux de couverture syndicale qui prévaut au Québec, ainsi que sa persistance au fil du temps, ressort comme un premier trait caractéristique de la société québécoise. En ce sens, cette recherche vise à approfondir la relation existant entre cette particularité québécoise ainsi qu'une autre réalité incontournable : le taux élevé d'immigration et la présence considérable de travailleurs et de travailleuses d'origines ethnoculturelles diverses (TOED)⁸.

Le nombre relativement important de personnes issu-e-s de l'immigration qui foulent le sol québécois chaque année est principalement dû au désir des gouvernements de renouveler

⁵ Deux éléments, lesquels nous semblent d'ailleurs indissociables, permettent d'expliquer la raison pour laquelle les syndiqué-e-s du Québec se retrouvent principalement dans les secteurs public et parapublic. D'abord, il y a l'omniprésence du secteur étatique, liée à une volonté de défendre une identité nationale distincte. Ensuite, le Québec est un modèle d'État social, plus collaboratif et plus « interventionniste » comparativement à ce que l'on observe dans les pays de tradition anglo-saxonne (Lefèvre et coll., 2011 :118-130). Bien que les auteur-e-s ne le mentionnent pas, il y a tout de même lieu de croire que le second élément puisse également expliquer le taux plus élevé d'emplois syndiqués dans le secteur privé.

⁶ Malgré l'écart notable entre le pourcentage de syndiqué-e-s au sein des deux secteurs, le nombre plus important d'emplois au sein du secteur privé établit la composition de l'effectif syndical à un ratio de 1 : 1 pour l'ensemble des syndiqué-e-s.

⁷ Le taux de syndicalisation de l'Ontario est similaire à celui que l'on observe dans le reste du Canada.

⁸ Dans le cadre de ce mémoire, il a été déterminé que l'utilisation du terme TOED était la plus appropriée pour deux raisons. D'abord, contrairement au concept de *minorité ethnique* qui, dans le contexte européen, réfère davantage aux minorités Roms et Tzigane, il réfère de façon plus consensuelle aux personnes issu-e-s de l'immigration. Ensuite, dans le contexte québécois, le terme *origines ethnoculturelles diverses* s'est imposé dans la littérature scientifique sur la diversité comme en font foi les travaux de Soussi et ses collègues (2010, 2013), lesquels portent sur des questions similaires aux nôtres, ainsi que des nombreuses recherches réalisées au Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) et au Centre d'études ethniques des universités montréalaises (Ceetum).

la main-d'œuvre et de contrer les effets du renversement de la pyramide des âges⁹. Afin de pallier les effets du vieillissement de la population, depuis 2010, le Québec accueille plus de 50 000 immigrant-e-s chaque année (ISQ, 2014). À titre comparatif, l'État Québécois se situerait au 18^e rang mondial en ce qui concerne l'accueil annuel de nouveaux-lles arrivant-e-s (OCDE, 2015 : 19). Selon les données projetées par l'ISQ, la situation sera appelée à s'accroître de manière considérable dans les années à venir, lorsque les conséquences du renversement de la pyramide des âges se feront ressentir davantage. Le baby-boom québécois ayant été l'un des plus importants, il en a été tout autant pour le déclin des naissances qui s'en est suivi. De plus, depuis 2011, les baby-boomers ont commencé à franchir le cap des 65 ans et donc, à atteindre l'âge de la retraite en plus grand nombre. Si bien qu'en 2030, « la part des aînés dans la population du Québec devrait ainsi être parmi les plus élevées de l'OCDE, tandis que celle des 20-64 ans serait parmi les plus faibles » (ISQ, 2015b). Cette évolution démographique aura pour conséquence de frapper plus durement le Québec que les autres pays de l'OCDE. La diversité se montrant déjà comme une caractéristique clé du Québec, celle-ci gagnera donc en importance durant la prochaine décennie.

Au vu des données sur la couverture syndicale et l'immigration, l'État québécois constitue un cas distinct lorsqu'on le compare à l'ensemble des États américains et des autres provinces canadiennes. En effet, soit la couverture syndicale est considérablement inférieure comme dans le cas de l'ensemble des États américains, soit le nombre d'immigrant-e-s reçu-e-s est significativement moindre tel qu'observé dans le cas des provinces canadiennes présentant le plus haut taux de couverture syndicale soit Terre-Neuve-Labrador, le Manitoba et la Saskatchewan¹⁰ (U.S. BofL, 2017 ; Galarneau et Sohn, 2013 ; ISQ, 2017 ; Verreault et coll., 2017).

⁹ Selon les prédictions de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ), « l'accroissement naturel devrait ainsi devenir négatif à compter de 2029. Le nombre de décès surpassera alors le nombre de naissances et la migration internationale assurera à elle seule la croissance démographique du Québec » (ISQ, 2010 : 38).

¹⁰ À l'heure actuelle, le Québec est l'État ayant le taux de couverture syndicale le plus élevé en Amérique du Nord; provinces et États confondus. À titre comparatif, la moyenne canadienne se situe à 29 % tandis que la moyenne états-unienne oscille aux alentours de 12 % (Labrosse, 2016). Tout juste derrière le Québec, Terre-Neuve-Labrador est la seconde province la plus syndiquée avec un taux de présence syndicale de 38 %, mais celle-ci n'est pas comparable lorsqu'il s'agit des flux d'immigration. Au sud de la frontière, l'État de New York affiche le plus haut taux de syndicalisation avec 25% (U.S.B of L, 2017).

Dans le même ordre d'idées, mais en observant cette fois-ci l'imbrication de la diversité ethnoculturelle et du syndicalisme d'un point de vue qualitatif, une autre caractéristique permet quant à elle d'établir l'unicité de la situation québécoise, notamment dans le contexte Nord-Américain : la non-collaboration des syndicats avec des « regroupements ethniques » (Soussi et coll., 2013 : 20). En effet, les recherches menées sur les centrales syndicales québécoises n'ont permis de constater aucune trace de collaboration entre celles-ci et une « organisation séparée (separate union organizing) sur la base de l'ethnie »¹¹ (*Ibid.*). Les organisations dont il est question sont des exemples de collectifs s'étant auto-organisés à l'extérieur des organisations syndicales, c'est-à-dire disposant d'une complète autonomie¹². Contrairement à ce que l'on observe ailleurs en Amérique du Nord, les organisations syndicales séparées n'ont pas réussi à s'implanter au Québec. Bien qu'elles soient généralement perçues comme des entités efficaces dans la lutte contre le racisme ainsi que dans les efforts de juste représentation des membres issu-e-s de la diversité ethnoculturelle, il semble que dans le contexte québécois, la crainte de diviser les travailleurs et les travailleuses ait empêché leur développement tout comme la création d'une forme de partenariat avec les organisations syndicales (*Ibid.*).

Dans l'objectif de présenter un portrait statistique de la représentation syndicale des TOED et ainsi mieux comprendre la relation qui prévaut entre syndicalisme et minorités

¹¹ Nous y reviendrons plus bas.

¹² L'exemple de la *Coalition of Black Trade Unionist* (CBTU) permet d'observer les répercussions positives que peut engendrer ce type de stratégies. Fondée en 1972, l'organisation avait pour objectif de mettre sur pied une structure qui ressemble étroitement à ce que Cranford (2003) nomme le syndicalisme de communauté. En effet, cette nouvelle organisation avait comme mission de « faire valoir les préoccupations et les problématiques vécues par les noir-e-s au sein des organisations syndicales ainsi que de créer des liens entre les collectifs de travailleur-euse-s et la communauté noire » (CBTU, 2013 -TL-). Concrètement, CBTU milite activement à la réalisation de six principaux objectifs soit : « l'amélioration des conditions socio-économiques et d'une augmentation des opportunités en emploi pour les personnes noir-e-s; l'augmentation du niveau de participation des personnes noires au sein des organisations syndicales; une implication sur des enjeux sociaux plus larges de la part des syndicats; l'organisation des non-organisé-e-s; l'amélioration des conditions de vie et d'emploi de la communauté noire; au développement de coalition entre les syndicats, les églises et la communauté noire » (CBTU, 2013 : en ligne -TL-). L'activisme de l'organisation aura notamment permis de favoriser une plus grande représentation de la diversité au sein de l'exécutif de l'*American Federation of Labour - Congress of Industrial Organisation* (AFL-CIO), d'appuyer politiquement un nombre important d'élue-e-s ainsi que de rassembler et d'organiser les Afro-Américain-e-s pour mener différentes luttes sociales (*Ibid.*). Par ailleurs, il importe de préciser qu'il existe des organisations semblables pour les communautés américaines de l'Asie du Pacifique, pour les Latino-Américain-e-s, ainsi que pour les Canadien-ne-s originaires d'Asie.

ethnoculturelles dans le contexte québécois, des recherches documentaires ont été menées afin de dénicher des données sur le sujet. Malgré un manque flagrant de travaux statistiques, certaines études effectuées par différent-e-s auteur-e-s et organisations permettent tout de même d’entrevoir le faible taux de couverture syndicale des TOED.

Une première étude, celle de Chicha et Charest (2008), rend compte du fait que la déqualification est un phénomène d’ampleur chez les personnes ayant immigré et que cela aurait pour effet d’engendrer une concentration importante de celles-ci au sein des secteurs les plus faiblement syndiqués. Ensuite, une enquête réalisée par Labelle et ses collègues (2007) atteste de la forte sous-représentation des TOED dans la fonction publique québécoise, le secteur le plus syndiqué au Québec¹³. Bien que la situation se soit améliorée depuis 10 ans, une étude publiée par Radio-Canada en 2016 permet de constater la persistance du problème : « En mars 2015, il y avait 8,4 % de personnes issu-e-s des minorités culturelles au sein de la fonction publique provinciale », un pourcentage inférieur à leur représentation dans la société québécoise, laquelle oscille autour de 15 % (RC, 2016). À l’instar du phénomène que l’on observe au sein de l’administration publique, une étude effectuée par CAMO-PI (2007 citée dans Chicha et Charest, 2008) rend compte du fait que la moitié des secteurs d’activités dans lesquels il y a sous-représentation des personnes immigrantes, le taux de couverture syndicale est supérieur à la moyenne québécoise (40 %). C’est le cas des domaines de la « construction » et du « transport et entreposage »¹⁴. Dans le même ordre d’idées, les travailleurs et les travailleuses issu-e-s de l’immigration sont surreprésenté-e-s dans les secteurs dont le taux de couverture syndicale se situe en deçà de la moyenne nationale, soit la « fabrication », la « restauration » ainsi que les « services administratifs » (Chicha et Charest, 2008 ; Cloutier-Villeneuve et Demers, 2014).

¹³ Dans leur étude, Labelle et ses collègues ont constaté que les TOED ne représentaient que 3,7 % des travailleur-euse-s de la fonction publique en 2006 alors que leur proportion dans l’ensemble de la population était d’environ 12 %. Qui plus est, des données récentes publiées par la CSN sont d’ailleurs très révélatrices à ce sujet. Ces dernières indiquent que 0,0063% (38/6000) des salarié-e-s de la Société des alcools du Québec (SAQ) appartiennent à une minorité visible; 0,0156% (312/20 000) des employé-e-s d’Hydro-Québec sont « de couleur » et 5% des travailleuses et travailleurs de la fonction publique québécoise proviennent de communautés racisées (CSN, 2017a).

¹⁴ Le répertoire de classification ayant été utilisé est le *Système de classification des industries de l’Amérique du Nord* (SCIAN).

Un autre élément permet d'anticiper la sous-représentation de cette population : les personnes issu-e-s de l'immigration constituent un groupe particulièrement accablé par la précarité. En effet, une proportion substantielle de ces individus compte parmi les travailleurs et travailleuses à faible revenu (Lefèvre et coll., 2011). Si les données démontrent que les inégalités tendent à se réduire avec le temps, elles ne se dissipent jamais complètement (Piché et Renaud, 2002). Ainsi, malgré une légère amélioration après les cinq premières années, puis une autre durant la période s'étalant entre la cinquième et la dixième année de résidence, les personnes né-e-s à l'extérieur du Canada demeurent considérablement désavantagées sur le plan du salaire. À cet égard, une étude réalisée par Statistique Canada révèle que le taux de personnes issu-e-s de l'immigration travaillant à faible revenu se présentait comme suit pour l'année 2010 : 32 % pour les personnes arrivées depuis moins de cinq ans ; 27 % pour les personnes arrivées depuis plus de cinq ans, mais moins de dix ans ; 24 % pour les personnes arrivées depuis plus de dix ans, mais moins de 15 ans. Or, dans l'ensemble, 13 % des personnes né-e-s au Canada travaillaient à faible revenu (Picot et Hou, 2014). L'importance de ces données tient à ce qu'elles permettent de constater l'enclavement de ces personnes au sein des secteurs et des emplois à bas salaire; et donc, plus souvent, non-syndiqués.

Jusqu'à maintenant, en dépit de l'absence d'études sur la couverture syndicale des minorités ethnoculturelles, les données collectées pointent dans la direction d'un faible accès des TOED, et des personnes issu-e-s de l'immigration, aux emplois syndiqués ou assujettis à une convention collective. Mais qu'en est-il de leur nombre et de leur répartition au sein des syndicats? Il est difficile de fournir une réponse précise à cette question puisqu'à notre connaissance, et selon ce qui a été révélé lors des entretiens, les organisations syndicales ne compilent pas de données sur la composition de leurs membres. À cela s'ajoute l'absence d'étude scientifique sur le sujet. Une seule organisation syndicale a mené un projet pouvant être qualifié "d'envergure" sur le sujet, lequel nous a permis d'obtenir un portrait sommaire de la présence de TOED dans les syndicats. En 2009, la Fédération des Travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) réalisait une recherche terrain s'intitulant *Recensement des principaux besoins et enjeux en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes*. Cette étude visait ainsi à dresser un état des lieux sans précédent en abordant « les principaux besoins et enjeux auxquels sont confrontés les

milieux de travail syndiqués en matière d'intégration des personnes immigrantes » (FTQ, 2009 : 2). Pour ce faire, la FTQ a invité certain-e-s membres à participer à un forum de discussion auquel « participaient des dirigeants syndicaux ainsi que de[s] personnes immigrantes issues des rangs de la FTQ » (*Ibid.*, 5-6).

Parmi les constats, l'un confirme certainement notre intuition, une concentration de personnes provenant de différentes communautés culturelles dans certains syndicats, majoritairement montréalais, jumelée à l'absence de TOED dans une majorité de syndicats hors du grand Montréal. En effet, 52 % des représentant-e-s d'unités locales ayant répondu au questionnaire ont mentionné que, soit il n'y avait pas de travailleurs et de travailleuses issu-e-s de l'immigration dans leurs rangs, soit celles-ci ne subissaient pas de discrimination particulière (*Ibid.*, 2). Autrement dit, elles feraient ni plus ni moins face aux mêmes problématiques que les travailleur-euse-s d'ascendance canadienne-française. À l'opposé, la présence de personnes immigrantes pouvait aller jusqu'à 80 % au sein de secteurs tels que l'hôtellerie, la buanderie et l'entretien ménager. Pour la plupart, ces personnes résidaient au Québec depuis au moins cinq années (*Ibid.*, 9).

Les autres données que nous avons repérées sur le sujet proviennent du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM). Le syndicat avait à sa base en 2010 « un peu plus de 20 000 membres provenant de pas moins d'une trentaine de communautés culturelles autres que québécoise » d'ascendance canadienne-française se concentrant spécifiquement dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'hôtellerie, de la construction et de la métallurgie¹⁵ (Soussi et Icart, 2010 : 47). Parties prenantes d'une organisation qui compte 92 000 membres réparti-e-s au sein de 400 syndicats affiliés les TOED représenteraient 22 % de l'ensemble des syndiqué-e-s au sein du CCMM. Considérant qu'en 2011, la proportion de personnes né-e-s dans un autre pays s'élevait à 29,6 % dans l'agglomération du Montréal métropolitain, puis à 24,6 % sur l'île de Laval (MIDI, 2015), nous pouvons affirmer que selon ces données, la diversité ethnoculturelle était sous-représentée au sein des syndicats affiliés du CCMM.

¹⁵ Étant donné que les secteurs de la construction et de la métallurgie ne comptent pas un nombre particulièrement élevé de personnes appartenant à des minorités ethnoculturelles nous convenons que, dans ce cas, c'est leur nombre absolu qu'il faut considérer et non leur proportion.

En bref, il a été démontré que le Québec est caractérisé par un taux de couverture syndicale élevée, le plus important en Amérique du Nord, lequel perdure à travers le temps. L'État québécois est également caractérisé par un taux élevé d'immigration, lequel sera appelé à croître considérablement dans les années à venir. Malgré tout, dans ce contexte, les organisations syndicales québécoises, particulièrement les centrales, n'ont guère développé de liens avec des organisations à caractère ethnique qu'elles soient syndicale ou non. De plus, nous avons présenté des données qui tendent à rendre compte d'une double réalité, soit le faible taux de couverture syndicale des travailleurs et des travailleuses issu-e-s de l'immigration causé par la déqualification, et donc par leur concentration dans les emplois à bas salaire, puis de leur faible représentation au sein des organisations syndicales.

Considérant que d'une part, comparativement aux personnes né-e-s au Canada, les personnes né-e-s hors Canada semblent difficilement parvenir à accéder aux emplois fortement syndiqués, et que d'autre part, elles sont sous-représentées au sein des syndicats, il semble à propos d'évoquer une première série de questions qui permet de mieux asseoir l'objet de la recherche : Dans quelle mesure les personnes immigrantes accèdent-elles aux emplois syndiqués? Leur représentation est-elle proportionnelle à leur nombre au sein de la société québécoise? Quels sont les déterminants qui influencent leur représentation?

Dans un contexte où l'intégration en emploi et la syndicalisation des TOED apparaissent comme des enjeux prioritaires, il nous semble important de se questionner sur les positions qu'adoptent les centrales face à une réalité appelée à prendre de l'ampleur. Dans l'optique de connaître les actions et les positions des centrales syndicales québécoises sur ces questions, des recherches préliminaires ont été effectuées auprès de quatre centrales syndicales québécoises : la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), la Fédération des Travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ) ainsi que la Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD). Pour effectuer un tour d'horizon de la question, l'ensemble de la documentation que l'on retrouve sur les sites Internet de ces organisations a été décortiquée¹⁶. La pertinence de cette démarche résidait

¹⁶ La documentation accessible en ligne comprend les mémoires, les blogues des président-e-s et de certain-e-s syndiqué-e-s, les articles liés aux grands dossiers thématiques, les documents produits par les comités, les nouvelles, les capsules vidéo, les communiqués, les articles et les documents liés aux formations.

dans notre volonté de connaître la place qu'occupent les enjeux de représentation et de défense des personnes issu-e-s de l'immigration et des TOED et de savoir si ceux-ci se retrouvaient parmi les priorités de ces centrales syndicales.

Dans un premier temps, cette démarche a permis de constater que la CSQ et la CSD semblent non seulement laisser peu de place aux questions de représentation des TOED dans leurs instances, mais également aux réflexions autour des problématiques touchant plus largement l'inclusion de ces dernières sur le marché du travail (CSQ, 2017 ; CSD, 2017). D'une part, la CSQ fait l'impasse sur ces enjeux en ne les intégrant pas à ses « grands dossiers » et à ses « thématiques de mobilisation ». De plus, après avoir exploré les documents publics produits par les instances de la centrale, il semble qu'aucun comité ne se consacre exclusivement à ces questions. Finalement, parmi les différentes publications, une seule aborde le sujet, mais de manière plutôt détournée. En effet, la centrale a publié un mémoire s'intitulant *Pour une meilleure intégration des personnes immigrantes*, lequel a été « présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation sur *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010* ». Dans ce document, la centrale aborde surtout l'importance de la sensibilisation à travers l'éducation puis de la francisation sans s'attarder aux enjeux auxquels sont confrontées ces personnes tels que la déqualification, le chômage, le racisme systémique, etc. (CSQ, 2007). Cette situation est pour le moins surprenante étant donné que les principaux syndicats affiliés à celle-ci proviennent des milieux de l'enseignement, de la santé et des services sociaux; des secteurs au sein desquels les TOED sont présentes en nombre important. La situation n'est pas moins différente dans le cas de la Centrale des Syndicats Démocratiques. Hormis trois articles publiés sur leur site Internet¹⁷, cette centrale n'a, à notre connaissance, entrepris aucune initiative à ce sujet, ni ne s'est-elle dotée d'un comité traitant de ces questions. De surcroît, comme la CSQ, elle n'inclut pas ces questions parmi ses « grands dossiers ».

¹⁷ Deux des articles sont des portraits de la diversité ainsi qu'une brève présentation des enjeux que peut engendrer la diversification de la main-d'œuvre. Le troisième article est une note du président dans laquelle ce dernier explique en quoi la diversité est un défi important (CSD, 2017 : En ligne).

Les deux autres centrales semblent plus proactives sur les questions touchant la diversité culturelle et l'inclusion. La Fédération des Travailleurs du Québec a mis sur pied en 2004 un comité destiné à favoriser l'inclusion des personnes immigrantes auquel l'ensemble des syndicats affiliés participerait. Les principaux objectifs de celui-ci sont de mettre en place des actions, d'augmenter la participation des membres d'origines ethnoculturelles diverses (MOED)¹⁸ dans les instances locales ainsi que dans les activités syndicales, de fournir de l'information ainsi que d'être instigateur d'un vivre ensemble favorisant la diversité. La FTQ travaille d'ailleurs activement à la création et à la diffusion de formations portant sur ces thématiques. La centrale a également développé un plan d'action en quatre axes dans le but de favoriser l'inclusion des travailleurs et travailleuses nouvellement embauché-e-s : la lutte contre les préjugés, le racisme et la discrimination; l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes en région; la connaissance du français; la reconnaissance des acquis et des compétences¹⁹ (FTQ, 2017). Qui plus est, les causes de la création du comité destiné aux personnes immigrantes par la centrale apparaissent étroitement liées à la forte présence de personnes appartenant à des minorités ethnoculturelles dans les secteurs où la centrale est présente : « Notre présence prépondérante dans des secteurs d'activités comme ceux du vêtement, de l'hôtellerie et la restauration, de l'entretien ménager d'immeuble et de plasturgie nous a interpellés dès le milieu des années 1970 et amenés à agir dans le sens d'une meilleure intégration des personnes immigrantes présentes dans nos rangs » (FTQ, 2009).

Pour ce qui est de la Confédération des Syndicats Nationaux, cette centrale compte parmi ses grands dossiers celui de l'« *Équité et diversité* », lequel aborde entre autres les questions liées aux communautés ethnoculturelles, à l'immigration, à l'intégration des immigrant-e-

¹⁸ Tout au long du mémoire, l'utilisation du sigle MOED réfèrera aux membres des organisations syndicales étant issu-e-s de minorités ethnoculturelles. Plus largement, le sigle TOED sera plutôt employé pour faire référence à l'ensemble des travailleurs et travailleuses d'origines ethnoculturelles diverses.

¹⁹ Plus concrètement, la fédération organise aussi des visites d'entreprises lors desquelles l'organisation vise une forte participation des minorités ethnoculturelles. Ainsi, elle souhaite contribuer à une meilleure connaissance du marché du travail et de la culture qui y prévaut. L'objectif est explicite : augmenter les possibilités d'embauche pour les TOED. Ces visites ont d'ailleurs une visée pédagogique puisqu'elles permettent aux employé-e-s non-familiers avec le syndicalisme de mieux comprendre le rôle de ces organisations en milieu de travail.

s et aux relations interculturelles (CSN, 2017b). Afin de traiter spécifiquement de ces enjeux, la centrale a mis sur pieds un *Comité sur les relations interculturelles*. Le mandat de celui-ci est « d’agir et de conseiller la CSN sur les relations interculturelles ainsi que sur l’immigration ». Cette instance « travaille à favoriser les rapprochements interculturels, notamment en faisant connaître l’apport des communautés culturelles à l’histoire et à la société québécoise » (CSN, 2015). La confédération est vraisemblablement la centrale la plus active dans la production de documents, d’outils de travail ainsi que de mémoires portant sur ces questions. En ce sens, il y a lieu de croire que l’importance numérique tant du CCMM que de la fédération de la santé et des services sociaux au sein de la centrale en soit la cause.

Au contraire de la FTQ et de la CSN, le fait que la CSQ et la CSD n’abordent pas de front les questions liées à la diversité culturelle et à l’inclusion des TOED constitue un enjeu majeur. L’effet pernicieux de cette situation tient à ce qu’elle peut alimenter l’impression d’une absence de problèmes d’inclusion, de représentation et de participation et ce, aussi bien au sein des milieux de travail qu’à l’intérieur des organisations syndicales. Le simple fait de ne pas identifier la diversité culturelle comme un enjeu important peut donner une impression de banalisation du vécu des TOED par les syndicats (Bouchareb, 2011 : 72).

À la lumière de ces recherches exploratoires, une piste d’explication potentielle permet d’appréhender la disparité des prises de position des centrales : les organisations syndicales seraient fortement influencées par la participation et le militantisme de leurs MOED. Donc, plus le nombre et l’implication de ces syndiqué-e-s serait considérable, plus ces personnes seraient en mesure d’avoir une incidence sur la posture syndicale, et donc son ouverture, face à la diversité ethnoculturelle²⁰. Néanmoins, les divergences qui subsistent lorsqu’il est question de reconnaître la diversité soulèvent certainement des interrogations sur l’implication²¹ des MOED au sein des organisations syndicales tout comme sur la portée

²⁰ Bien que ces recherches fussent préliminaires, les observations permettent de soulever l’hypothèse selon laquelle une présence appréciable de MOED peut influencer la posture syndicale. D’abord, la FTQ le mentionne sur son site Internet. Ensuite, la CSN est la centrale la plus proactive sur ces questions, mais également celle qui compte le nombre le plus élevé de TOED parmi ses membres.

²¹ Il est à noter que dans ce contexte, les verbes participer et s’impliquer ne doivent pas être perçus comme de simples synonymes. En effet, si la participation réfère au fait de prendre part à une activité (assemblée générale, activité de socialisation sur les lieux de travail), l’implication correspond à un investissement de

de leur influence et inspirent ainsi une deuxième série de questions : Les syndicats considèrent-ils l'amélioration des conditions de travail des personnes d'origines ethnoculturelles diverses comme une priorité? Les syndicats sont-ils proactifs dans la mobilisation de ces personnes? Quel est le vécu des MOED à l'intérieur des syndicats? Dans quelle mesure ces membres parviennent à accéder à des postes décisionnels? Leur implication contribue-t-elle à transformer les façons de faire de ces organisations? La présence d'une masse critique de MOED au sein du syndicat a-t-elle un effet déterminant sur les prises de position et les pratiques de l'organisation?

Dans une recherche menée en 2004, Dupuis, évoque trois raisons pour lesquelles les travailleur-euse-s, particulièrement les personnes appartenant à des minorités ethnoculturelles, éprouvent des difficultés à s'identifier et à s'impliquer au sein des organisations syndicales (Yates, 2005; Murray, 2004 et Yates, 2004 citée dans Dupuis, 2004), et ce, en dépit d'un intérêt envers celles-ci (Soussi et Icart, 2010). D'abord, l'homogénéité sociodémographique des représentant-e-s syndicaux-les, lequel-le-s sont largement issu-e-s du groupe majoritaire²², engendrerait une réticence chez certains individus ayant l'impression que leurs intérêts ne peuvent être représentés par les élu-e-s en place. Dupuis mentionne en ce sens que les enjeux dont se préoccupent les organisations syndicales reflètent la composition actuelle de leurs membres (Yates, 2004a dans Dupuis, 2004 : 22). Ensuite, l'approche préconisée par les syndicats ne serait pas adaptée aux nouvelles réalités vécues sur le marché du travail étant donné son hétérogénéité et l'augmentation d'emplois atypiques. La diversification des travailleur-euse-s et donc, des besoins et des revendications, doit influencer les décisions syndicales puisque l'évolution sociodémographique constitue un défi important à l'heure actuelle (Lévesque et Murray, 2003 : 17 dans Dupuis, 2004 : 4). Enfin, la "logique salariale" serait devenue insuffisante face aux besoins toujours plus diversifiés d'une main-d'œuvre qui l'est tout autant (p.5). Comme Dupuis le mentionne, il ne faut pas réduire le travailleur-

soi supérieur que nous associerons davantage au militantisme (participer aux activités de la centrale, aux manifestations).

²² Le manque de diversité parmi les élu-e-s est encore plus prononcé lorsqu'il est questions des comités exécutifs nationaux. La question sera discutée dans le chapitre 1.

euse à un être économique, car il est avant tout un être social qui se définit « en termes d'appartenance à des groupes sociaux » (p.11).

Les défis que pose la diversité nécessitent une plus grande implication de la part des organisations syndicales puisque les TOED éprouvent plus de difficultés sur le marché de l'emploi (bas salaire, déqualification, chômage) et parce qu'il peut s'avérer plus compliqué pour ces personnes de trouver et de recevoir de l'aide que ce n'est le cas pour les membres du groupe majoritaire²³. Dans cette lignée, les constats évoqués par quelques auteur-e-s ont alimentés la réflexion sous-jacente à la sélection du cas sur lequel portera notre recherche. C'est le cas de Holgate et ses collègues (2009), lequel-le-s mentionnent dans leurs écrits que les personnes issu-e-s de groupes minoritaires ont besoin d'un soutien accru de la part des acteurs sociaux. En ce sens, malgré leurs difficultés des récentes années, les syndicats demeurent tout de même l'acteur le mieux positionné pour soutenir ces personnes. Davis (2007) a également guidé notre réflexion alors qu'elle précise que les efforts ne doivent pas reposer uniquement sur les bureaux nationaux²⁴. De son avis, il est impératif que « les syndicats locaux s'impliquent également pour favoriser la participation et l'activisme des minorités au sein de leurs instances et de ce fait, permettre de faire valoir leurs revendications » (p.467-TL).

Au-delà de la prise de position des grandes centrales, il apparaît donc intéressant de comprendre les raisons qui amènent les organisations syndicales locales à adopter, ou non, des postures progressistes et proactives sur ces enjeux. En somme, d'un côté, le tour d'horizon effectué a permis de constater des distinctions dans les prises de position des centrales. De l'autre, les deux centrales se démarquant par leur reconnaissance de la diversité, la FTQ et la CSN, représentent une forte proportion de MOED au sein de certains de leurs syndicats locaux. Conséquemment, il convient de mettre à l'épreuve l'hypothèse de Davis (2007) selon laquelle la participation des minorités au sein des syndicats locaux pourrait favoriser la reconnaissance de leurs revendications et le niveau d'inclusion de l'organisation. Cela coïncide avec le constat de Hunt et Rayside (2000) selon lequel

²³ La question sera approfondie dans le chapitre 4 alors que seront présentés les déterminants de la participation.

²⁴ Néanmoins, selon Davis, les syndicats nationaux devraient s'impliquer de manière plus importante, notamment, en favorisant l'autonomisation des TOED (2007).

l'activisme des minorités serait un vecteur qui engendrerait le changement dans les organisations syndicales.

La décision d'orienter ce projet dans cette direction est le fruit d'une réflexion portant sur deux axes. D'abord, nous avons choisi d'opter pour une analyse micro. Le premier motif justifiant ce choix découle du fait que les syndicats affiliés apparaissaient comme plus féconds pour observer les aléas de la participation des travailleurs et des travailleuses issu-e-s de minorités ethnoculturelles. La raison principale étant que les échanges entre les membres du groupe majoritaire et des groupes minoritaires sont certainement plus fréquents au sein des organisations locales, lesquelles sont plus susceptibles d'être marquées par une forte présence de membres issu-e-s de la diversité ethnoculturelle. Deux facteurs contribuent à structurer les échanges entre les membres des deux groupes. Premièrement, il y a peu de TOED au sein des exécutifs nationaux²⁵. Deuxièmement, ces dernières se concentrent dans certains secteurs d'emploi et milieu de travail alors qu'elles sont pratiquement absentes d'autres. Cela peut avoir pour effet de limiter leur nombre au sein des centrales étant donné que leur voix sera diluée. Le second motif est attribuable au fait que nous souhaitions comprendre quelles étaient les revendications des minorités ainsi que les besoins et les problématiques sur lesquels elles reposent. Une analyse se limitant aux politiques des organisations syndicales, ou encore sur les débats internes, n'aurait pas été aussi féconde puisque ces éléments auraient renseigné que marginalement sur le vécu des MOED ainsi que sur la nature de leurs échanges et la qualité de leur relation avec les représentant-e-s, et donc, avec le syndicat.

Tel que soulevé par les auteur-e-s français-es et anglo-saxons-nes²⁶, l'intérêt de s'attarder à la participation des membres plutôt qu'aux politiques et aux grandes orientations de ces organisations repose sur le fait que celles-ci ne sont que très rarement garantes de la réalité

²⁵ La composition des exécutifs est disponible en ligne pour chacune des centrales. À cet égard, une organisation comme le Congrès du travail du Canada (CTC) constitue un exemple de cas intéressant alors qu'à la suite des dernières élections, trois des quatre dirigeant-e-s ayant été élu-e-s sont d'origines ethnoculturelles diverses (2017).

²⁶ Les auteur-e-s provenant de la France ont été regroupé-e-s entre eux puisque leur affiliation à L'Unité de recherche migration et société semble teinter leurs écrits. Par ailleurs, les auteur-e-s provenant des États-Unis, du Canada et de l'Angleterre ont également été regroupé-e-s au sein d'un même groupe puisque l'angle d'analyse adopté présente de nombreuses convergences considérant que ces chercheur-euse-s étudient principalement le recrutement des TOED par les syndicats et analysent les politiques syndicales.

vécue par les MOED à l'intérieur du syndicat. Il s'agit plutôt de savoir si ces membres portent des revendications au sein des organisations syndicales et s'ils mandatent leurs représentant-e-s pour promouvoir les droits des minorités afin que ces dernier-ère-s fassent remonter l'information au sein de l'organisation et portent ces revendications. Ainsi, dans le cadre de notre recherche, notre objectif est de donner la parole aux MOED ayant entrepris des démarches au sein des organisations syndicales afin d'observer de quelle manière le syndicat réagit face à leur présence, leur participation et leur implication.

Considérant les enjeux soulevés précédemment, la présente recherche avait comme ambition d'observer comment se positionnent les syndicats face à la participation et l'implication des MOED. Pour ce faire, la question de recherche ayant été explorée est la suivante : comment les revendications portées par des membres appartenant à des minorités ethnoculturelles peuvent-elles se transformer en prises de position(s) et en pratique(s) du syndicat? Ainsi, il était non seulement question d'observer le militantisme des MOED au sein de ce syndicat, mais aussi d'y observer le rôle que remplit ce comité, les actions des membres du comité ainsi que leurs responsabilités. De surcroît, nous souhaitons observer la fréquentation et l'utilisation du comité par les syndiqué-e-s. En ce sens, la problématique sur laquelle nous travaillons se pose comme suit : quel est l'impact de la participation des membres d'origines ethnoculturelles diverses sur le niveau de reconnaissance et d'inclusion des organisations syndicales?

Au moment d'entreprendre des démarches pour dénicher une organisation syndicale relevant un intérêt pour la présente étude, il importait que celle-ci possède un comité de type interculturel, indépendamment du titre officiel et du rôle de ce dernier. L'intérêt résidait dans le fait que la création d'un comité est perçue comme une stratégie permettant de favoriser la reconnaissance des MOED et de leurs besoins²⁷.

D'emblée, il importe par ailleurs de mentionner que le présent sujet de recherche, à l'instar du choix du terrain, découle de notre propre expérience en tant que travailleur dans une résidence pour personnes âgées²⁸. L'intérêt d'approfondir les questions entourant le

²⁷ Le sujet sera développé davantage dans la section *Défis communs des minorités*.

²⁸ Le chercheur a lui-même travaillé durant près d'une décennie dans une résidence pour personnes âgées.

syndicalisme et les minorités ethnoculturelles est donc le fruit de plusieurs années d'observation des interactions ayant eu lieu au sein d'un établissement caractérisé par une distribution assez égale entre Québécois-e-s d'ascendance canadienne-française et issu-e-s de l'immigration.

Cela étant dit, il importe de préciser qu'au moment de sélectionner le cas, la présence du comité interculturel au sein du Syndicat québécois des employées et employés de service 298 (SQEES-298) nous était totalement inconnue. Pour en connaître l'existence, il a fallu explorer les sites Internet des syndicats affiliés aux différentes centrales en quête de l'existence d'une telle instance au sein d'une organisation syndicale²⁹. Après avoir effectué ces démarches, il s'est avéré qu'il s'agissait du seul syndicat québécois à avoir mis sur pied un comité traitant de ces enjeux. Qui plus est, la forte proportion de MOED composant cette organisation apparaissait comme un élément intéressant pour analyser les relations entre les TOED et les instances syndicales d'une part, puis avec les membres du groupe majoritaire d'autre part. Aussi, il apparaissait incontournable d'observer le rôle que peut avoir eu la forte présence de membres issu-e-s de groupes minoritaires dans la création d'un tel comité en place et aussi d'évaluer le degré d'implication par les membres des minorités ethnoculturelles.

Concrètement, le mémoire est organisé en quatre parties. D'abord, les principaux enjeux soulevés dans la littérature scientifique en ce qui concerne les aléas de la relation entre syndicalisme et minorités ethnoculturelles sont explorés (chapitre 1). Ensuite, après avoir exposé l'aspect méthodologique (chapitre 2), un portrait statistique de la représentation des personnes immigrantes dans les syndicats au Québec est présenté (chapitre 3). Ce segment statistique est divisé en deux volets. Le premier effectue un survol du taux de couverture syndicale des travailleurs et des travailleuses issu-e-s de l'immigration. Le second consiste plutôt en une analyse de la représentation syndicale des personnes œuvrant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes ainsi que de celles dont le métier entre dans la catégorie professionnelle des aides-infirmiers-ères, aide-soignant-e-s et des préposé-e-s aux bénéficiaires. Cette section fournira un éclairage sur la

²⁹ L'intérêt d'étudier un syndicat possédant un comité interculturel était considérable aux vues des retombées engendrées par les comités femmes au sein de ces organisations (Ducharme-Vachon, 2014).

composition de la main-d'œuvre du secteur d'emploi et des professions qui composent principalement le syndicat à l'étude. Finalement, le dernier chapitre portera sur une analyse des entrevues réalisées auprès des membres du SQEES-298 dans le cadre de cette recherche (Chapitre 4).

Chapitre 1 : Précision conceptuelle et revue de littérature

Le présent chapitre consiste en la présentation d'un résumé des éléments les plus pertinents et ceux étant les plus abondamment discutés dans la littérature portant sur des questionnements apparentés à notre objet de recherche. Pour rendre compte de ce tour d'horizon, une démarche en deux temps a été adoptée. D'abord, un état des lieux de la littérature servira à faire ressortir des précisions conceptuelles qui alimenteront notre cadre théorique. Ensuite, un survol des éléments caractéristiques des principaux courants présents dans la littérature sur le syndicalisme et les relations ethniques sera effectué de manière à nous aider à cadrer la réflexion que nous ferons dans le dernier chapitre.

1.1 Précisions conceptuelles et cadrage théorique

Étant donné que seront abordées les retombées de la participation des MOED au sein des instances syndicales, il est apparu important de se familiariser avec un certain nombre de concepts mobilisés par de nombreux-euses auteur-e-s afin de baliser la réflexion. Les précisions relevées ci-dessous proviennent principalement de la littérature française dont plusieurs chercheur-euse-s proviennent de l'Unité de recherche migration et société dont les deux principales thématiques de recherche sont les migrations et les relations interethniques (URMIS, 2017)³⁰.

1.1.1 Entre ethnisme et racisme, la construction d'un rapport de domination

D'entrée de jeu, il importe de souligner, comme le font Poiret et Vourc'h (1998), que l'étude de l'ethnicité « suppose une démarche à la fois dynamique et constructiviste » (p.6), une posture appuyée par l'ensemble des chercheur-euse-s ayant participé au projet de recherche *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia* (RITU) (CE, 2006 : 20). Jefferys³¹ pour sa part, précise que la construction est déterminée en grande partie par « les relations de pouvoir,

³⁰ Il importe ici de préciser que lors de notre analyse des entretiens au chapitre 4, nous mobiliserons la typologie des pratiques et des postures syndicales mise de l'avant par un chercheur de l'URMIS, Philippe Poutignat (2006) sans toutefois approfondir ces éléments conceptuels dans le présent chapitre.

³¹ À noter que Jefferys n'est pas membre de l'URMIS.

les images et les stéréotypes nationaux, les procédures légales ainsi que les tendances historiques » (2015 : 16 –TL-). En ce sens, l'ethnicité est la résultante de la relation à l'Autre et donc sujette à changement en temps et en lieu. Sur ces bases, nous adopterons ici une perspective qui accorde une grande importance au processus de construction de l'ethnicité pensé comme dynamique et évolutif.

Les auteurs insistent toutefois sur le fait qu'à travers le rapport à l'Autre, il est possible que l'appartenance ethnoculturelle soit « imputée », mais aussi sur le fait qu'elle puisse également être réappropriée dans un processus de subversion et, ainsi, en venir à être revendiquée (Poiret et Vourc'h, 1998 : 10). En somme, « le retournement du stigmate et l'intériorisation du modèle déviant » sont les deux possibilités envisageables dans une relation d'altérité (De Rudder et Poiret, 2005 : 14). Comme eux :

Nous ne souscrivons pas aux approches psychologisantes du racisme et de l'ethnisme qui tendent à réduire ce type de rapport social de domination à une question de préjugés ou de méconnaissance de l'Autre, de sa "culture", de son "identité" ... Il n'y a pas d'abord de l'altérité, des préjugés puis ensuite des discriminations. Les " races" n'existent pas en soi, pas plus que les ethnies. C'est bien le racisme comme forme de rapport social qui crée la " race". Il crée des catégories qui amalgament des traits biologiques (physiques ou généalogiques, réels ou supposés) et des caractéristiques culturelles, sociales et psychologiques. Ce faisant, à travers la production de catégories racisantes ou ethnicisantes, il construit des ressemblances et des différences, c'est-à-dire des catégories sociales, voire des groupes sociaux. Et ces catégories sont mobilisées en pratiques dans des mécanismes ségrégatifs et discriminatoires qui contribuent (...) à définir les contours et le statut des groupes racisés ou ethnicisés, tout en les incarnant par la désignation des individus qui les composent (De Rudder et Poiret, 2005 : 15-6).³²

Afin d'être en mesure de présenter les diverses théories sur la discrimination ethnoraciale dans la littérature sur le syndicalisme, il importe d'exposer quelques précisions sur les notions de xénophobie et de préjugés. Agissant comme préalable au racisme, l'hostilité serait reliée à la perception de l'Autre et se traduit par la peur, le dégoût et la haine à l'endroit de ce qui nous apparaît comme étranger. La xénophobie, intimement liée à

³² Dans ce mémoire, les termes personnes d'origines ethnoculturelles diverses (TOED) et membres d'origines ethnoculturelles diverses (MOED) seront retenus puisque les groupes ethniques, lesquels résultent de rapports sociaux, sont généralement mobilisés lors des relations intergroupes et déterminent fortement le cadre des interactions.

l'hostilité, est de l'ordre du sentiment personnel qui, une fois matérialisée et dirigée vers l'autre, deviendrait du racisme (Commission Européenne, 2006 : 20). Le préjugé est plutôt la manifestation palpable du racisme. Il se présente comme l'action qui donne suite au sentiment xénophobe. Si le préjugé peut se présenter sous la forme d'un comportement positif, il est également « une attitude généralement négative, voire hostile, (...) envers une catégorie entière de personnes » (Labelle, 2007, p. 33).

Suivant Guillaumin, nous aborderons les processus de domination comme s'inscrivant dans des rapports inégalitaires engendrant deux dynamiques de construction de l'Autre, soit l'ethnisation « définit par leur origine réelle ou supposée » ou la racisation « définit par de prétendues caractéristiques naturelles » (Guillaumin, 1972 dans Poiret et Vourc'h, 1998 : 6). Dans le même ordre d'idées, De Rudder constate également la subordination à laquelle mènent ces processus. Toutefois l'auteure apporte une précision supplémentaire. Pour celle-ci, les rapports se distinguent des relations en ce sens qu'ils sont davantage structuraux alors que les relations laisseraient une place plus importante à l'agentivité (Guillaumin, 1972 dans Poiret et Vourc'h, 1998 : 6). La construction de l'Autre s'effectue ainsi dans un rapport binaire d'opposition, l'Autre étant l'antipode du nous. Autrement dit, il est ce que le Nous n'est pas. Tel que le mentionnent Poiret et Vourc'h, dans cette relation, le Nous se pose comme le sujet, « comme le référent universel » (1998 : 17). Le sujet est ainsi appelé à se redéfinir en fonction des acteurs impliqués dans la relation.

Dans un premier temps, le racisme tel que défini par Guillaumin est utilisé lors des analyses afin de mieux cerner les rapports sociaux entre membres du groupe majoritaire et des groupes minoritaires. Guillaumin le définit comme « un rapport social qui nécessite d'être analysé en termes de processus : processus de racisation, de formation de la perception de " l'Autre ", de production et de reproduction de rapports de domination économiques sociaux et symboliques » (Guillaumin, 1972 dans Poiret et Vourc'h, 1998 : 6). Ce dit rapport social est le propre de rapports de pouvoir entre deux groupes dont l'un d'entre eux, notamment par son accès aux ressources, est en mesure de dominer l'autre (Wieviorka, 1991 : 15 dans Labelle et coll., 2007 ; Jefferys, 2015). Jefferys et Ouali précisent qu'il apparaît aussi bien au niveau politique et institutionnel qu'individuel (2007 : 407).

Le racisme fait d'emblée référence à la race et donc au registre biologique afin de justifier des traitements inégalitaires considérés comme naturels (Poiret et Vourc'h, 1998 ; CE, 2006 ; Labelle, 2006a dans Labelle et coll., 2007 ; Jefferys et Ouali, 2015). Les références biologiques sur lesquelles repose le racisme et que Guillaumin nomme « marque » ne précèdent pas les rapports sociaux, mais en sont plutôt la conséquence, raison pour laquelle elle nomme la sélection de ces traits des « formations imaginaires » (Guillaumin, 2002 dans Ducharme-Vachon, 2014 : 19-20). Guillaumin considère que la pensée raciste se fonde sur la volonté de différencier, de séparer et d'exclure. Ainsi, les spécificités servent, pour le majoritaire, à effectuer des classifications qui justifieront les rapports sociaux (*Ibid.*). Les auteur-e-s considèrent en outre que le racisme se présente sous des formes distinctes : « le racisme comme préjugé (stéréotypes, opinions, croyances...) ; le racisme comme pratiques (discrimination, ségrégation, violences...) ; le racisme comme idéologie (théories, doctrines, vision du monde) » (Poiret et Vourc'h, 1998 : 16).

À la différence du racisme, l'ethnisme serait la résultante d'un processus de socialisation effectué à même une ou plusieurs institutions clés que sont par exemple les syndicats, les institutions d'enseignement, etc. Poiret et Vourc'h postulent donc que l'ethnisme « combine ainsi les effets de culture et de structure, l' "intériorisation de l'extériorité" et l' "extériorisation de l'intériorité" » (1998 : 14). Ainsi, si dans le langage populaire le concept de racisme tend à englober celui d'ethnisme dans l'analyse de la discrimination, il nous faut insister sur le fait que leur mode opératoire diffère : « Ethnisme et racisme relèvent donc de deux registres différents » (p.14). Les deux processus ont tout de même une utilité commune soit d'ériger un double seuil de standards permettant de justifier des traitements inégalitaires menant potentiellement à une subordination des membres des groupes minoritaires (p.16). C'est ainsi que se construisent les minorités ethnoculturelles. Reprenant les propos de Wirth (1928), De Rudder et Poiret mettent de l'avant l'idée que les minorités ethnoculturelles sont définies par « une situation de séparation, un traitement différent et inégal, l'exclusion de la pleine participation (...) [par] un état de minorisation défini par une dépendance, une exclusion, une mise sous tutelle et une particularisation par "différence négative" (privation d'universalité) » (2005 :4).

1.1.2 Les différentes morphologies de la discrimination

Le racisme et l'ethnisme mènent à de la discrimination envers un ou plusieurs groupes minoritaires ou ethnoculturels. Pour Poiret et Vourc'h, celle-ci peut se matérialiser sous trois formes.

On peut ainsi distinguer (au moins) trois conceptions de la discrimination : une définition limitative, la discrimination directe définie comme un ensemble d'actes volontaires, intentionnellement discriminatoires ; une deuxième définition, plus extensive, la discrimination indirecte qui prend en compte les situations objectives de traitement inégalitaire mettant en cause des individus ou des groupes, indépendamment de toute intentionnalité discriminatoire, en termes ethniques ou raciaux; enfin, une troisième définition très large, la discrimination systémique qui relève des effets globaux du système social (Poiret et Vourc'h, 1998 : 18).

La discrimination directe est sans aucun doute la plus perceptible et de ce fait, celle sur laquelle il est plus aisé d'intervenir. Par contre, s'y limiter serait réducteur et inefficace pour contrer les effets pernicieux qu'elle peut engendrer. En d'autres mots, les chercheurs considèrent généralement que la discrimination est directe lorsque « les travailleurs minoritaires subissent de la discrimination et que les majoritaires le font de manière constante et délibérée » (CE, 2006 : 16, TL). À l'inverse, la discrimination indirecte, institutionnelle ou systémique, survient en tant que conséquence du fonctionnement des institutions et/ou des structures dont les politiques entraînent des répercussions négatives à l'endroit des TOED (p.140). Pour Renaud et Cayn (2006, cité dans Labelle et coll., 2007), « les dispositions, critères, ou pratiques apparemment neutres, mais qui produisent un effet défavorable pour des personnes ou des groupes de personnes d'une origine donnée » (p.40), que l'on retrouve à l'intérieur des structures et des institutions, sont de l'ordre de la discrimination systémique. Alors que Labelle et ses collègues mentionnent que la discrimination systémique est non intentionnelle et inconsciente (p.40), les chercheur-euses de la Commission européenne insistent pour dire qu'elle prend souvent forme de manière consciente et réfléchie (CE, 2006 : 140 ; Jefferys, 2015).

La discrimination indirecte peut ainsi résulter d'un fonctionnement ne poursuivant pas d'objectifs discriminatoires. L'objectif d'atteindre l'« égalité » de traitement tel qu'il est possible de l'observer au sein des institutions syndicales est un exemple de politiques ayant

comme dommage collatéral l'exclusion de personnes (Poiret et Vourc'h, 1998 ; Jefferys et Ouali, 2007). Traiter des entités inégalitaires de façon égalitaire peut amener à reproduire des injustices (Ducharme-Vachon, 2014). L'un des éléments les plus importants concernant la discrimination est la rhétorique par laquelle les membres du groupe majoritaire en viennent à justifier, voire légitimer certaines pratiques ou conséquences. Le maintien du statu quo, volontairement ou non, contribue également à préserver les privilèges des membres du groupe majoritaire et ainsi entretenir un double standard pénalisant les TOED (Labelle et coll., 2007 ; Davis, 2007). Il importe ici d'évoquer par ailleurs la précision que fait W.J. Wilson (1996 dans Labelle et coll., 2007 : 83) lorsque ce dernier mentionne que la discrimination n'est jamais seulement raciale ou seulement socio-économique, mais que les rapports d'exclusion reposent sur une hybridation de ces différents facteurs et donc sur l'intersectionnalité de ceux-ci (Crenshaw, 1989).

1.1.3 Trois processus de négation de la discrimination ethnoraciale

Poiret et Vourc'h (1998) identifient trois processus à l'œuvre dans la dynamique relationnelle entre les membres des groupes minoritaires et majoritaires utilisés par les seconds pour délégitimer les premiers. D'abord, « la victimisation du groupe majoritaire » (p.44) opère comme une distorsion de la réalité posant l'immigrant-e ou le membre d'une minorité ethnoculturelle comme le porteur de préjudices potentiels (« voleurs de job », « cheap-labor » contribuant à niveler les conditions de travail vers le bas, etc.) comme si les caractéristiques intrinsèques des MOED étaient la source des problèmes sociaux (Poiret et Vourc'h, 1998 ; Hunt et Rayside, 2000 ; Poutignat et coll., 2004 ; Bonzom, 2011 ; Cillo et Perroco, 2015). Leur utilisation des programmes sociaux est également source de reproche, ce qui donne l'impression que ces derniers sont strictement réservés aux membres du groupe majoritaire (De Rudder et Poiret, 2005 : 3). Par ailleurs, les majoritaires se posent également en victime face à une propension, essentialisée, des TOED à réagir avec des comportements dits « hypersensibles, exagérés et paranoïaques » (Poiret et coll., 2005 : 2). Cette attitude sera extrêmement néfaste pour la démocratie syndicale puisque les victimes seront inquiètes lorsqu'il leur faudra prendre la parole puisqu'elles auront intégré leur absence de légitimité (Streiff-Fénart, 2006 : 5). La force de

cette rhétorique provient du fait qu'elle attribue aux minoritaires des émotions négatives à l'endroit des majoritaires (*Ibid.*, p.6).

Ensuite, « le point de vue sexué » sur l'Autre représente le raisonnement par lequel les membres du groupe majoritaire³³ amalgament misogynie et machisme à immigration et minorités ethnoculturelles. Cette stratégie tendrait à présenter les hommes des groupes minoritaires comme une véritable menace pour l'ensemble des femmes, faute de leur attitude autoritaire, patriarcale et machiste, attribuée à leur socialisation au sein d'une autre culture (Poiret et Vourc'h, 1998 : 45).

Finalement, « la religion comme fondement du recours à l'ethnicité sur le lieu de travail » rend acceptable le fait de prohiber certains comportements sur les lieux publics; non pas parce que ces actes dérangent en tant que tel, mais plutôt parce qu'ils rendent ostentatoires le fait religieux et son appartenance (Poiret et Vourc'h, 1998 : 44). Le droit d'afficher sa religion publiquement pourrait même être perçu comme un privilège accordé aux minoritaires voire, un refus d'adhérer à la posture du travailleur universel (homme, blanc et de religion chrétienne), principale figure de revendication.

On notera enfin qu'une particularité de la discrimination ethnoraciale est qu'elle peine à être identifiée comme telle. En outre, elle est souvent diluée dans l'ensemble des inégalités comme si elle ne différait pas du sexisme, du capacitisme et autres (Poiret et coll., 2005 ; Bouchareb, 2011). Concrètement, « Les actes de racisme sont minimisés, réduits au statut d'anecdotes déplorables (...) Les discriminations sont individualisées et relativisées. Et ceux qui s'en plaignent sont en proie à la paranoïa » (De Rudder et Poiret, 2005 : 8). Pourtant, les TOED « distinguent de façon infaillible le vrai racisme (malveillant, qui cherche à injurier) et les allusions raciales prises dans les relations à plaisanterie qui constituent la trame de la sociabilité dans la vie de tous les jours » (Poutignat et coll., 2004 : 312). Une autre particularité est que les TOED sont considérées par les membres du groupe majoritaire comme des « populations "caractéristiques", définies par leur extériorité par

³³ Contrairement aux auteur-e-s qui attribuent cette stratégie aux femmes du groupe majoritaires envers les hommes des groupes minoritaires, nous souhaitons insister sur le fait que cette stratégie peut également être mobilisée par les hommes du groupe majoritaires à l'endroit des hommes des groupes minoritaires.

rapport à la société globale et à ses évolutions, tandis que les mécanismes et les rapports sociaux qui produisent la marginalisation sociale sont passés sous silence » (De Rudder et Poiret, 2005 : 11).

1.1.4 Entre assimilation et inclusion, quelle place pour la diversité?

Le terme assimilation transporte avec lui une connotation négative au sein des sphères universitaires et, de plus en plus, au sein de la population en raison du passé colonial auquel celui-ci appartient. À l'inverse, le terme intégration est moins contesté. Néanmoins, Labelle et ses comparses affirment que l'intégration réfère au même passé et à la même dynamique que l'assimilation. Dans cette logique, « les valeurs de la diversité ne sont pas prises en compte » (Labelle et coll., 2007 : 14). Conséquemment, le terme inclusion nous apparaît plus approprié pour discuter des questions de participation aux activités et aux instances. Comme l'auteure, nous considérons qu'il serait préférable d'adopter une perspective postcoloniale dans laquelle la culture et les origines des personnes doivent être valorisées. Celle-ci mentionne à cet égard que sans cette valorisation et le sentiment que la culture d'origine sera préservée, les membres issu-e-s de l'immigration ou MOED ne seront pas enclines à participer au sein des instances du groupe majoritaire (p.14-16).

En terminant, une précision conceptuelle supplémentaire devrait être tenue à l'esprit lors d'analyse sur la participation des MOED. S'il existe des écrits sur la condition des immigrant-e-s de deuxième et de troisième génération, ces précisions sont absentes des recherches menées sur le syndicalisme et les minorités ethnoculturelles. En effet, il importerait de distinguer les immigrant- e-s de leur progéniture, de ceux et celles que l'on appelle communément les immigrant-e- s de deuxième génération, puisqu'aux dires de De Rudder et ses collègues, il existe des différences notables entre les deux parce que la socialisation des seconds a été effectuée dans le pays d'accueil à l'inverse des parents (2005 : 24). De Rudder et Poiret en précisent l'importance lorsqu'ils mentionnent qu'être immigrant-e ne serait pas une réalité objective référant à une personne déplacée, mais plutôt, « à une "condition" à part dans la nation et la société, à une précarité continue, au moins sur deux générations. » (De Rudder et Poiret, 2005 : 3).

1.2 Un portrait des principaux courants de la littérature sur le syndicalisme et les minorités ethnoculturelles

La revue de littérature effectuée dans le cadre de nos recherches a permis de compiler un lot d'écrits appréciable sur le syndicalisme et les minorités ethnoculturelles. Or, les écrits québécois traitant simultanément de ces deux sujets étant rarissimes, ce sont principalement des auteur-e-s français-es et anglo-saxon-ne-s qui ont contribué-e-s à alimenter à notre réflexion. Puisque nous avons constaté que les approches et les écrits diffèrent en fonction des contextes de production nous avons délibérément opté pour une catégorisation linguistique des écrits. Le regroupement des écrits en fonction de la langue nous permet de rendre compte de similitudes aussi bien théoriques qu'analytiques que nous jugeons pertinentes. Ce choix délibéré repose sur le fait que nous considérons cette catégorisation comme la plus à même de rapporter des disparités scientifiques présentes dans la littérature. Ainsi, dans les lignes qui suivent, nous aborderons les littératures françaises, anglo-saxonnes, européennes et québécoises de manière distincte.

1.2.1 La littérature française

Le contenu présenté dans cette section provient essentiellement des mêmes auteur-e-s que ceux et celles présenté-e-s dans la section précédente. Les écrits français se distinguent dans leur approche par une mobilisation importante de concepts et de cadres d'analyse permettant d'élucider les relations ethniques. Leur perspective se traduit ainsi par une analyse des rapports de pouvoir entre membres issu-e-s de groupes ethnoculturels majoritaire et minoritaires au sein des milieux syndicaux. Le racisme, l'ethnisme, l'altérité et les mécanismes qui les produisent se retrouvent ainsi au centre de leurs observations.

Les syndicats et les personnes d'origines ethnoculturelles diverses, entre inclusion et assimilation

Comme point de départ pour aborder les principaux constats que l'on retrouve dans la littérature française, il convient de présenter une analyse des politiques des fédérations et confédérations syndicales réalisée en France par Vourc'h et De Rudder (2006). Ceux-ci évoquent dans leur publication que le rôle premier d'une organisation syndicale est de s'opposer à toute forme d'exploitation des travailleur-euse-s en œuvrant à l'« inclusion et [à] la promotion internes des minoritaires (...) jugées légitimes et nécessaires » (p. 40).

C'est pour cette raison que leurs positions officielles ont traditionnellement été antiracistes (*Ibid.*). Toutefois, un rapport réalisé quelques années auparavant par Poiret et Vourc'h (1998), sur la discrimination au sein d'hypermarché français, soulevait le fait que les positions « clairement antidiscriminatoire[s] » adoptées par les organisations ne suffisent pas à éradiquer, ni à contenir la discrimination informelle (p.1). Dans les lignes qui suivent, nous aborderons les principales causes de l'inefficacité de la lutte contre le racisme dans les milieux syndicaux que ces auteurs ont identifiées.

Dans une analyse antérieure portant sur les discriminations ethnoraciales en milieu de travail, les chercheurs constataient qu'en dépit de l'adoption des politiques inclusives et antidiscriminatoires, ces prises de position sont loin de faire l'unanimité auprès des syndiqué-e-s et des apparatchiks (Poiret et Vourc'h, 1998 : 1). La raison en est simple : les militant-e-s d'origines ethnoculturelles diverses n'étaient³⁴ pas considéré-e-s par les majoritaires comme des alter ego, mais comme des militant-e-s de second rang (p.40). En ce sens, les membres appartenant au groupe majoritaire sont depuis longtemps la source des « souffrances les plus pénibles des minoritaires » (Poiret et Vourc'h, 1998 : 1.). Cette situation reposerait sur le fait qu'historiquement, les patrons embauchaient des ouvrier-ère-s immigrant-e-s dans l'objectif de réduire leurs coûts et de niveler vers le bas les conditions de la main-d'œuvre (Poiret et Vourc'h, 1998). Alors confronté-e-s à l'incapacité d'obtenir les mêmes droits pour les travailleur-euse-s minoritaires de la part des patrons, les syndiqué-e-s s'opposaient donc fortement à l'embauche de travailleur-euse-s immigrant-e-s : « Le refus de la concurrence n'était donc pas dissociable des revendications plus générales touchant à la dignité du travail ou encore à l'unité du salariat » (Poiret et Vourc'h, 1998 : 1). L'exclusion des TOED apparaissait ainsi comme une posture protectionniste au service du maintien des conditions de travail. En effet, les ouvrier-ère-s craignaient de voir celles-ci être nivelées vers le bas suite à l'embauche de travailleur-euse-s immigrant-e-s.

Une recherche menée par De Rudder et ses collègues sur le recrutement et la formation au sein d'un supermarché permet de constater que la priorité n'est toujours pas de reconnaître la diversité, mais de faire en sorte que les minoritaires se conforment à « l'universalisme

³⁴ Dans plusieurs milieux de travail et milieux syndicaux la situation n'a toujours pas changée.

revendiqué et [adhèrent] à l'éthos républicain [qui] s'accompagnent d'attentes fortement normatives » (De Rudder et coll., 2005 : 74). Ainsi, la présence de « minoritaires aux différents échelons des syndicats n'est envisagée qu'à la condition qu'elle ne modifie en rien le fonctionnement des instances (...) C'est, finalement, une assimilation pure et simple qui est attendue des éventuels nouveaux venus » (*Ibid.*). Cet éthos républicain que Poutignat nomme « éthos de la profession »³⁵ aurait pour conséquence de laisser « peu de place à la diversité culturelle » (Poutignat, 2006 : 7).

La hiérarchisation des rapports de discrimination

En dépit des positions officielles et de l'importance des discriminations ethnoraciales, « les syndicats sont nettement plus mobilisés contre les discriminations syndicales et sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes que contre les discriminations ethniques ou racistes » (De Rudder et coll., 2005 : 22). De ce fait, leurs priorités lors des négociations collectives porteront davantage sur le salaire, les types de contrats ainsi que l'accès à la formation (p.24). C'est dans un contexte comme celui-ci que certaines exigences et pratiques, sous le couvert d'une quête d'égalité, peuvent « “abriter” des pratiques racistes » et donner lieu à des traitements discriminatoires sans même faire l'objet de remise en question (De Rudder et Poiret, 2005 : 37). Poiret et Vourc'h (1998) soulignent que derrière les revendications égalitaristes des syndicats sous-tendent donc « de[s] positions protectionnistes visant à défendre les intérêts (les “ privilèges ”) des nationaux » (p.3). Les politiques égalitaristes, lesquelles vont souvent de pair avec une posture assimilationniste, mises sur pied par les majoritaires sont « implicitement tenues pour supérieures » (Poutignat, 2006 : 7) et sont ainsi priorisées aux dépens de politiques de reconnaissance et de redistribution. La réticence syndicale des majoritaires en ce qui a trait à la reconnaissance des minoritaires et à la lutte contre le racisme provient inévitablement de la peur de créer des tensions et de diviser les membres. Ils préfèrent aller de l'avant avec les revendications dites « classiques »³⁶ plutôt que de tenter d'innover et d'accommoder des membres au statut particulier (Vourc'h et De Rudder, 2006).

³⁵ L'éthos réfère au fait que les normes et les exigences professionnelles sont perçus comme ayant préséance sur les enjeux liés à la diversité quels qu'ils soient.

³⁶ Le salaire, la formation, l'ouverture de postes et l'augmentation du nombre d'emplois à temps complet pour ne nommer que quelques exemples.

Pour Poiret, les membres des organisations syndicales témoignent de peu de sensibilité à l'égard de la discrimination ethnoraciale dont peuvent être victimes les minoritaires. Le tout se déroule comme si les majoritaires n'avaient que très peu à se reprocher. Ces dernière-s limitent leur analyse aux conséquences de la présence, des comportements et des revendications des minoritaires plutôt que sur la dynamique qui lie les membres des groupes entre eux. Le tout se déroule comme si la discrimination que subit l'un était possible sans qu'il y ait nécessairement la présence de l'autre (Poiret et coll., 2005 : 25). La présence de tensions, que les majoritaires attribuent à la présence des minoritaires, ainsi que l'apaisement de celles-ci reposent sur le dos des seconds qui se voient contraints de trouver les solutions pour pallier le problème (Poutignat et coll., 2004 : 318). Dans cet ordre d'idées, la responsabilité de l'exclusion incomberait aux minoritaires seulement, laquelle-s ne mettraient pas les efforts suffisants pour s'intégrer (De Rudder et Poiret, 2005 : 11). Dans ce contexte, la rhétorique de l'altérité permet d'instrumentaliser la présence de l'Autre de manière à ce qu'elle serve à témoigner une absence de discrimination et ainsi déculpabiliser et déresponsabiliser les majoritaires (Bouchareb, 2011 : 77). Poiret et ses collègues mentionnent l'exemple selon lequel « [l]es minoritaires sont alors présentés comme tendant à s'auto-exclure en excluant les autres de leur sociabilité » (2005 : 25). En bref, plutôt que d'être ciblé et combattu de front, le racisme présent à l'intérieur des structures syndicales tend à être dénaturé et même toléré. Il est soit subsumé par d'autres types de discriminations, soit considéré par les syndicats comme le résultat de problématiques sociales face auxquelles ils n'ont que très peu de pouvoir (De Rudder et coll., 2005 : 31).

Le manque de clarté et la peur de diviser comme source d'inaction face au racisme

Si le manque de sensibilité et de volonté est évoqué comme source d'explication, il semble que le manque de précision conceptuelle engendre une difficulté à identifier ce qui relève de la discrimination ethnoraciale (Poiret et coll., 2005 : 35). Un membre de l'élite syndicale de la Confédération générale du travail (CGT) fait d'ailleurs part aux chercheur-euse-s de cet état de fait lors d'une enquête menée par ces derniers au sein du milieu hospitalier :

[L]a difficulté à conceptualiser le racisme et plus encore à l'appréhender dans la diversité de ses manifestations (...) il devient difficile d'analyser les multiples processus qui produisent quotidiennement l'altérité des minoritaires

(...) qui à travers des fonctionnements routiniers, les cantonnent à des situations infériorisées dans le travail ou dans les syndicats (Poiret et coll., 2005 : 36).

Toutefois, les recherches menées par Poutignat et ses collègues sur le recrutement dans le secteur des transports leur permettent de constater que, indépendamment de la capacité à conceptualiser ou à définir le racisme, les syndicalistes sont à même d'identifier un comportement ou une réaction dite raciste. De ce fait, ces derniers doivent être en mesure d'évaluer quelle(s) réaction(s) et quelle(s) sanction(s) mettre en place. Toutefois, plutôt que d'être proactives et de sévir lorsqu'elles sont confrontées à du racisme, les organisations syndicales préféreront généralement désamorcer la situation pour calmer le jeu afin d'éviter une escalade, puis attribuer les causes au contexte qu'elles présenteront comme générateur de tensions, et donc de comportements racistes attribuables à la peur et à l'insécurité (Poutignat et coll., 2004 : 314-5). L'intérêt de ce stratagème réside certainement dans une volonté de préserver l'unité syndicale.

De manière similaire, une étude portant principalement sur les fédérations et les confédérations syndicales permet de constater que, craignant de diviser les membres ou de découvrir la présence de racisme, les syndicalistes font preuve de retenue lorsqu'il est question de le définir et d'en cibler les manifestations (Vourc'h et De Rudder, 2006). Suivant cette logique, « le racisme demeure, bien souvent, le problème des seul-e-s racisé-e-s, sur lequel-le-s repose la tâche écrasante et en fait impossible de connaître leurs droits, de les faire valoir, de recueillir les preuves des traitements inégaux ou avilissants » (Vourc'h et De Rudder, 2006 : 43). L'une des explications tient au fait que le racisme est interprété comme une perception d'une situation donnée « à laquelle d'autres interprétations sont opposables » (Streiff-Fénart, 2006 : 9). Le fardeau de la preuve représente donc un défi important que les minorités et les syndicalistes peinent à relever. Cela amenuise le nombre d'accusations et de condamnations à l'endroit de personnes physiques et morales qui commettent de la discrimination (Poiret et Vourc'h, 1998 : 13). La situation entraîne une difficulté réelle à faire reconnaître la présence de racisme en plus de plonger la victime dans l'incertitude lors de ses démarches (Vourc'h et De Rudder, 2006 : 44). Lors de la réalisation d'entrevues, Vourc'h et De Rudder ont constaté que les minoritaires parlaient de « barrières invisibles », l'équivalent du plafond de verre, les empêchant de progresser dans la hiérarchie syndicale. Sans que cette injustice ne soit

attribuable à quiconque précisément, les personnes interrogées faisaient plutôt référence à un « racisme ambiant, sans auteur ni coupable » qui se répercute sur le vécu au sein des organisations syndicales (p. 51).

Selon De Rudder (2005), l'incapacité d'éliminer les manifestations et les mécanismes racistes ne fait que témoigner du fait « que la lutte contre les discriminations et le racisme ne constitue pas une priorité, mais surtout, cela montre que les organisations syndicales (...) n'ont pas pris les dispositions nécessaires pour connaître réellement les faits et chercher, en conséquence, les moyens de peser sur eux » (De Rudder et coll., 2005 : 73).

Des pistes d'action pour éradiquer le racisme

Pour Bouchareb (2011), il existe deux types d'approches que les organisations pourraient adopter pour éradiquer le racisme. D'une part, sanctionner « les actes discriminatoires perçus comme le fait d'individus » et, d'autre part, adopter des réformes pour transformer les structures qui tendent à produire de la discrimination (p.74). Pour ce dernier, les stratégies peuvent cohabiter et être complémentaires, ou encore, être adoptées isolément. Aux dires de Poutignat, le seul moyen réellement efficace de contrer les manifestations de racisme et de donner confiance aux minoritaires est d'appliquer des sanctions exemplaires suite à un comportement inadmissible (2006 : 6). Or, la réalité tend, jusqu'à présent, à démontrer l'inverse, c'est-à-dire la rareté, voire l'absence de sanctions (Bouchareb, 2011 : 75). Il en va également de même pour les réformes. Comme le mentionnent Poiret et ses collègues, « la dimension institutionnelle des pratiques discriminatoires est difficilement appréhendée par les responsables syndicaux » (2005 : 25). De plus, ce que les auteur-e-s nomment le « contexte institutionnel » aurait pour effet de normaliser les traitements discriminatoires et de rendre difficile l'application des réformes nécessaires à une transformation (p.71). Autrement dit, à compter du moment où la direction, ou bien un nombre substantiel d'employé-e-s, soutiennent soit l'implantation, soit l'application d'une mesure pouvant engendrer de la discrimination, les interventions syndicales deviennent inefficaces.

Un dernier constat est celui du manque de communication entre les hautes sphères de l'élite syndicale, où sont déterminées les déclarations de principes de l'institution, d'une part et

d'autre part une base militante évoluant dans un contexte changeant et aux prises avec de nouveaux questionnements et de nouvelles problématiques ne trouvant pas toujours de lieu pour être débattus parce qu'ils ne renvoient pas aux grandes orientations politiques (De Rudder et coll., 2005 : 75). Face à cet état de fait, il semble que, l'information peine à remonter la hiérarchie syndicale (Poiret et coll., 2005 ; Bouchareb, 2011). Cette situation serait chose commune dans la mesure où « les frontières hiérarchiques ont toujours fortement tendance à se recouper avec les frontières interethniques » (Poiret et coll., 2005 : 49). Ainsi, si l'élite syndicale ne considère pas l'enjeu comme étant prioritaire et préfère se préoccuper d'enjeux plus « universels », ce que les auteur-e-s qualifient de « daltonisme volontaire » (Poiret et coll., 2005 : 25-30), c'est entre autres parce que les minoritaires sont peu représenté-e-s dans les hauteurs syndicales.

1.2.2 La littérature anglo-saxonne

Si les constats et les conclusions de certains travaux de cette littérature partagent des similitudes avec les écrits français, il n'en demeure pas moins que nous constatons des divergences suffisantes pour les présenter distinctement. La principale divergence repose sur la posture épistémologique. À ce titre, plutôt que de porter leur regard sur les rapports existant entre les individus provenant de minorités ethnoculturelles et du groupe majoritaire, présent-e-s au sein des organisations syndicales, les chercheur-euse-s anglo-saxon-ne-s se concentrent plutôt sur l'organisation syndicale et sur le rôle que joue celle-ci dans le recrutement, la représentation de la diversité ainsi que dans la lutte aux discriminations ethnoraciales.

La capacité à identifier la discrimination comme facteur déterminant de la posture syndicale

Alors que Jefferys (2007) compare « les politiques et les actions antiracistes des organisations syndicales » (TL) d'une centaine de milieux de travail dans cinq contextes nationaux différents, l'auteur précise que les actions syndicales sont difficiles à prédire. En effet, les réponses des collectifs de travailleur-euse-s peuvent différer malgré la similitude des contextes, ou alors être similaires tandis que les contextes sont fortement contrastés (p.378-382). Selon Jefferys, la disparité des réactions syndicales serait principalement liée à une compréhension très hétérogène des problèmes distincts auxquels peuvent être

confronté-e-s les minoritaires (2007 : 83) tels que la « non reconnaissance des diplômes et des compétences, la discrimination raciale, le sous-emploi, et les bas salaires » (Yates, 2005 : 624 –TL-). En effet, comme le mentionne Yates, les syndicats ne reconnaissent pas que « les travailleurs des secteurs en expansion telles que les femmes et les minorités ethnoculturelles sont aux prises avec des problématiques foncièrement différentes de celles des travailleurs déjà syndiqués » (*Ibid.*, 621 –TL-).

La discrimination peut être reconnue, mais est souvent déléguée à quelques représentant-e-s responsables, ou à un comité, puisque le syndicat considérera qu'elle relève d'un problème particulier n'interpellant pas l'ensemble des travailleur-euse-s (Jefferys, 2007 : 86-7). Jefferys résume cette posture à « un syndicalisme de marché » dont l'essence est de privilégier les membres du groupe majoritaire aux dépens des TOED (p.90). Il précise que jusqu'à maintenant les syndicats ne se sont toutefois jamais limités à cette philosophie et ont plutôt opté en faveur de l'inclusion et pour l'amélioration des conditions de travail. En outre, il mentionne que l'adoption d'objectifs sociaux plus larges a historiquement permis de rassembler un éventail de gens beaucoup plus important et de les impliquer à la cause syndicale (p. 90). Le défi est donc double pour les syndicats. Ils doivent légitimer leur existence et leur pertinence auprès de leurs membres, puis auprès des non-membres qui, pour la majorité, hésitent à le devenir (Jefferys et Ouali, 2007).

Se positionner contre le racisme et la discrimination ethnoraciale

Dans un texte où elle discute des conclusions du programme européen RITU³⁷, Davis (2007) montre que les organisations syndicales choisissent généralement de rester en retrait des luttes contre le racisme et la discrimination. Celles-ci préfèrent en fait s'en tenir à de vagues appuis ou critiques des politiques mises en places par les entreprises et les gouvernements. Dans la même optique que les propos que nous avons relatés sur les écrits français, Davis avance que l'idée selon laquelle ces luttes appartiennent aux minoritaires eux-mêmes est assez répandue chez les syndicalistes et serait la cause première de ce retrait. L'auteure considère que les politiques promouvant l'égalité et les droits de la

³⁷ Le programme de recherche sera discuté plus bas.

personne sont insuffisantes et que des politiques adressant directement les problématiques de discrimination et de racisme sont nécessaires (p.466).

Suite à des discussions avec des syndicats et des organisations antiracistes, Davis met de l'avant trois considérations dont devraient tenir compte les organisations de travailleur-euse-s sur ces questions : « 1- Les syndicats doivent s'impliquer dans le recrutement des TOED, les représenter et favoriser leur participation; 2- Il est nécessaire que les syndicats soient efficaces dans leur lutte contre le racisme en leur sein et sur les milieux de travail; 3- Il importe que ceux-ci transposent leur lutte contre le racisme à l'extérieur des milieux de travail » (p.466-TL-). En effet, plutôt que de maintenir l'unité à l'intérieur du corps de travailleur-euse-s, ignorer la présence de ce type de discrimination serait une source de division et agirait comme un repoussoir pour les TOED. Elle insiste donc sur l'importance des campagnes de sensibilisation et développement de formations à ses membres du groupe majoritaire pour démontrer la pertinence de prendre acte des effets de la discrimination et de la sous-représentation.

Favoriser une juste représentation

Selon Jefferys (2007), l'une des seules manières d'en arriver à étendre les revendications et ainsi lutter contre le racisme est de retrouver parmi les représentant-e-s syndicaux, des individus pour qui cet enjeu est de première importance. Pour ce faire, il importe d'accroître la masse critique de MOED participant aux activités syndicales. Toutefois, la présence d'une élite syndicale ainsi qu'un surnombre de syndiqué-e-s blancs-ches a pour effet de décourager la participation des minorités ethnoculturelles au sein des instances syndicales. La raison première est, selon Jefferys et Ouali, attribuable à un déficit de confiance des minoritaires envers les majoritaires. La méfiance est aussi présente chez les majoritaires qui voient au mieux les minorités comme des personnes potentiellement mobilisables en vue d'un conflit, et au pire, comme une menace potentielle à leurs conditions de travail (Jefferys et Ouali, 2007 : 417-20). Ces écrits coïncident avec ceux de McKay qui stipulent que les TOED seraient plus sujet-te-s à se joindre à un syndicat dont la composition des membres et de l'élite syndicale correspond davantage à leur profil sociologique (2008 : 5).

Aux dires de Yates, dans l'état actuel des choses, l'homogénéité des responsables syndicaux-les constitue certainement l'une des raisons pour lesquelles les organisations syndicales sont peu efficaces dans « l'organisation et la représentation des minorités raciales » et au fait qu'elles ne parviennent pas à percer les milieux non traditionnels de l'économie (Yates, 2005 : 619 –TL-). Cette dernière affirme que les organisateur-trice-s syndicaux-les ne sont pas très enthousiastes à l'idée de favoriser la participation des TOED; il en va de l'indifférence à l'hostilité. Malgré tout, ces personnes seraient proportionnellement aussi enclin-e-s que les majoritaires à vouloir se syndiquer. Selon elle, pour capitaliser sur leur volonté de se syndiquer, les collectifs de travailleur-euse-s n'auraient qu'à faire la démonstration qu'ils sont prêt-e-s à s'attarder aux problématiques qui touchent au premier ordre, les minorités ethnoculturelles (Yates, 2005 : 619-26).

Promouvoir l'inclusion et la participation, un travail de sensibilisation auprès des membres

À la suite d'une analyse sur la mobilisation syndicale au sein de l'Union européenne (UE), Hardy souligne que le recrutement est le défi le plus important auquel sont confrontées les organisations syndicales en ce qui concerne l'inclusion des TOED. Les syndicats se doivent de convaincre les non-syndiqué-e-s appartenant à une minorité ethnoculturelle du rôle positif qu'ils peuvent remplir lorsqu'il est question de surmonter un problème. Dans son étude, elle constate que deux stratégies permettent d'atteindre un certain succès en ce sens, soit mettre en place des cours de langue et engager un médiateur entre les minoritaires et le syndicat pour favoriser le dialogue et la compréhension (2004 : 194). À l'instar de De Rudder et ses collègues, Hardy affirme que pour faciliter l'objectif d'intégrer les minoritaires, il importe que soient surpassées les divisions existantes entre l'élite généralement plus progressiste et la base à tendance plus conservatrice. Pour ce faire, elle argue que les élu-e-s, les travailleur-euse-s syndicaux-les, les activistes et l'ensemble des membres doivent collaborer étroitement (Hardy, 2004).

L'adoption d'une perspective plus inclusive ne se pas fait subitement. Au contraire, elle est toujours le résultat d'un travail de sensibilisation auprès des membres. C'est en effet ce que constate Jefferys suite à des travaux de recherche sur le niveau d'inclusion des centrales syndicales européennes et de leurs politiques (2007). En effet, la base a longtemps été

réticente à l'idée que le syndicat s'implique dans la lutte contre le racisme. Au contraire, elle prêchait plutôt en faveur du statu quo, et ce, malgré les répercussions négatives que cela pouvait entraîner. Le chercheur mentionne que la discrimination indirecte produite par le fonctionnement des organisations n'avait aucune raison d'être remise en question puisqu'elle permettait le maintien des privilèges des majoritaires. La seule raison pouvant amener le syndicat à modifier ses politiques ou ses pratiques est l'apparence d'un schisme à venir entre les membres pour des raisons d'inégalités.

L'adoption d'une nouvelle approche syndicale pour favoriser la participation

Cranford (2003) croit également que les organisations syndicales doivent se préoccuper d'enjeux sociaux plus larges que ne le sont les conditions des travailleur-euse-s. Dans une de ses publications dans laquelle elle compare le syndicalisme industriel au syndicalisme de communauté, l'auteure postule que le virage à entreprendre consiste à se tourner davantage vers le second (community unionism). Cela impliquerait de collaborer plus étroitement avec les organisations des communautés culturelles et de ne plus se cantonner dans la représentation des travailleurs et travailleuses immigrant-e-s, mais également d'offrir des services aux membres des communautés. Ces deux transformations doivent notamment servir à rejoindre les personnes immigrantes qui ne sont pas syndiquées (p.47- 49). L'argumentaire de Cranford se résume en deux postulats, le syndicalisme industriel est vétuste et déphasé avec la réalité contemporaine d'une part, puis d'autre part, la philosophie des organisations communautaires doit être transposée au monde du travail. Selon elle, le syndicalisme de communauté a donc l'avantage d'être un compromis entre les organisations communautaires, plutôt orientées vers l'action, et un modèle reconnu d'un point de vue juridico-politique, c'est-à-dire le syndicalisme industriel. Elle postule donc que l'arrimage des deux modèles permettra d'ériger « un nouveau modèle de syndicalisme avec une représentation et des politiques plus efficaces qui permettront de renforcer le syndicalisme actuel et de le rebâtir » (p.49-TL-).

1.2.3 La littérature européenne

Sous la rubrique de la littérature européenne des auteur-e-s dont les contributions nous semblent particulièrement intéressantes ont été regroupés en considération de leur contraste avec les autres écrits sur le sujet. Bien que leurs analyses n'aient pas d'éléments de

convergence entre elles, ces dernières ont pour point commun de se distinguer des deux courants présentés précédemment. Nous présenterons donc ci-dessous trois auteur-e-s issu-e-s de contextes ethnolinguistiques différents.

Une perspective critique du modèle dominant dans l'analyse de la discrimination

D'abord, dans son analyse de la discrimination et de la lutte pour l'égalité que mènent les syndicats européens, l'auteure néerlandaise Catelene Passchier (2015) suggère que la recherche de l'égalité et de la non-discrimination est toujours analysée sous le même angle. Les minorités sont ainsi constamment perçues comme subissant des préjudices qui les inscrivent dans une infériorité qui devrait être dépassée par un nivellement vers le haut de ces personnes. La syndicaliste insiste au contraire sur l'importance de questionner le modèle dominant en tant que source illégitime d'exclusion pour les dominé-e-s. Ainsi, pour la chercheuse, le monde du travail a été construit autour de l'homme blanc, ce qui en fait en soi un modèle qui engendre l'exclusion. Au lieu de se focaliser sur la présence de discrimination, l'auteure suggère de prioriser les actions réformatrices puisque « l'absence de discrimination ne garantit en rien la présence de résultats positifs en termes d'employabilité et de cohésion sociale » (p.2 -TL-).

Une approche centrée sur les besoins individuels

Ensuite, un point de vue intéressant est celui que propose le chercheur suédois Hans Björkman (2006) selon lequel « le rôle des syndicats est de contribuer au bien-être de ses membres » par une offre de services individuels. Prenant comme exemple le cas de la Suède, le chercheur explique que, dans un contexte où l'individualisme est omniprésent, les organisations de travailleur-euse-s se sont tournées vers la satisfaction des besoins individuels comme "fondement" de leurs actions à l'image du service à la clientèle en entreprise. Néanmoins, l'auteur n'exclut pas d'emblée la possibilité que les membres puissent prioriser la collectivité, mais y accorde une infime importance. L'auteur qualifie cette stratégie d'une forme de syndicalisme de marché (p.316). Selon lui, l'adoption de cette posture est davantage en phase avec le contexte actuel et revigorerait les organisations syndicales. L'auteur mentionne que la satisfaction des membres est un critère déterminant pour le recrutement et l'adhésion de nouveaux membres, un objectif que cette stratégie

dessert bien (p.317). De surcroît, le syndicalisme de service tel que pratiqué par Sif³⁸ apparaît, selon lui, comme une voix particulièrement efficace pour satisfaire les besoins hétérogènes d'un corps de travailleur-euse-s de plus en plus diversifié (p.318).

Un syndicalisme ouvert aux besoins spécifiques des minoritaires

Finalement, à la suite d'une étude sur le positionnement des syndiqué-e-s face à l'immigration, le sociologue Pietro Basso (2007) argue que lors de leur premier contact avec les syndicats, les travailleur-euse-s ont tendance à les approcher en fonction de leur statut de minoritaire. Ainsi, dans le cas des TOED, l'approche des syndicats passe par des demandes reposant sur des besoins liés à leurs différences culturelles. En ce sens, l'auteur mentionne que les syndicats peuvent adopter deux types de mesures pour concilier les différences : « la facilitation et la régularisation des procédures d'abord, et ensuite, une offre de services adaptés (information, accès au logement, réunification familiale et autres services) » (443-TL-). Or, les réformes sont généralement rares et vont peu en profondeur. Toutefois, la présence des syndicats a au moins pour effet de réduire de manière significative les manifestations de racisme direct. En même temps, Basso ajoutera que la situation témoigne des progrès importants qu'il reste à faire pour parvenir à une réelle égalité (p.440-441), mais que la reconnaissance des besoins particuliers est un pas dans la bonne direction.

1.2.4 La commission européenne

Dans le cadre du programme de recherche *Racial and ethnic minorities, immigration and the rôle of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship* (RITU) ont été mené des travaux en France, en Belgique, en Bulgarie, en Italie ainsi qu'au Royaume-Uni. De ce fait, le RITU est un projet qui regroupe des éléments provenant de l'ensemble de la littérature présentée jusqu'à présent. Ce rapport final met de l'avant des éléments de synthèse qui recouvrent l'ensemble des cinq pays étudiés. Pour l'exercice, nous en avons retenu les quatre principales conclusions de la synthèse de ce projet.

³⁸ Sif est la plus importante organisation syndicale du secteur privé en Suède.

À la suite des recherches menées dans le cadre du RITU, les chercheur-euse-s en sont venus à quatre recommandations principales adressées aux organisations syndicales. En premier lieu ces dernier-ère-s sont d'avis que les organisations « Ne [doivent] pas prétendre que le racisme et les discriminations n'existent pas dans l'entreprise ». Plutôt que d'apaiser les tensions présentes sur le lieu de travail et de favoriser l'unité, le fait de minimiser ou d'ignorer la présence de discriminations et les répercussions qui s'en suivent aurait pour effet de « cristalliser au sein du collectif de travail la frontière » entre les minoritaires et les majoritaires (Urmis, 2006 : en ligne). À l'inverse, la reconnaissance de revendications provenant des groupes minoritaires, indépendamment des imperfections et des lacunes, crée des conditions propices à l'inclusion des TOED (*Ibid.*).

En second lieu, les collègues constatent qu'il importe que soit « [menée] une action volontariste pour faire "sortir du rang", des responsables syndicaux issus de l'immigration ». En résumé, les chercheur-euse-s font valoir l'importance de briser le plafond de verre qui caractérise le vécu des MOED au sein des organisations syndicales, notamment afin de ne pas entacher leur principe d'égalité.

« Contribuer à la connaissance et à la prise de conscience de la discrimination » est la troisième recommandation ayant été formulée. Celle-ci vise à sensibiliser les organisations syndicales aux répercussions négatives que peut entraîner un cantonnement dans les questions se limitant au travail et à ses conditions dans une perspective très large. En d'autres mots, il apparaît nécessaire que les collectifs soient sensibles aux questions touchant à la diversité, à la présence et à la représentation des MOED. Une sensibilité envers le sujet favorisera la mise en œuvre de programmes, de formations et de mécanismes permettant d'assurer une plus grande égalité.

Finalement, il a été recommandé de « [f]ormer les syndicalistes aux questions relatives au racisme et aux discriminations » (URMIS, 2006). Directement liée à la troisième recommandation, la quatrième a pour objectifs de maximiser l'effet des politiques contre le racisme en s'assurant qu'il y ait continuité entre les efforts organisationnels et individuels.

1.2.5 La littérature québécoise

En dernier lieu, considérant que les auteur-e-s n'abordent pas la question syndicale comme une question indépendante du vécu en milieu de travail il apparaît plus cohérent de présenter les écrits québécois sur le sujet de manière distincte. Il est aussi à noter que les écrits québécois se situent souvent à mi-chemin entre les écrits anglo-saxons et français et qu'ils accordent une place appréciable à l'aspect juridique.

La perception des syndicats par les TOED

En 2010, deux chercheurs québécois, Soussi et Icart, ont mené une étude phare sur la question de la diversité ethnoculturelle en milieu syndical au Québec. Les personnes ayant participé à cette enquête considéraient les syndicats comme « un acquis et un atout important de la démocratie » (p.21) puis, comme ayant un rôle déterminant en ce qui concerne l'amélioration et le maintien des conditions de travail des employé-e-s. En ce sens, il importe de préciser que la perception du rôle des syndicats par les TOED est en grande partie attribuable à l'expérience syndicale prémigratoire. Or, un autre déterminant de la perception des syndicats est lié à la discrétion des organisations lors de période d'accalmie, laquelle est plutôt mal perçue et peut donc contribuer à renverser l'image positive qui prévaut à leur endroit. Ainsi, afin de légitimer leur rôle et leur présence, les syndicats semblent devoir être constamment proactifs (p.20-25).

Aux yeux des MOED, les organisations ne sont pas suffisamment proactives en ce qui concerne la lutte contre la discrimination ainsi que la représentation de travailleur-euse-s d'origines ethnoculturelles diverses. Cela concorde avec les propos de Soussi et Icart dans la mesure où ils affirment qu'il en va de la responsabilité des syndicats d'organiser et de réformer leurs structures pour être plus à même d'accueillir et de favoriser la participation de ces membres or, elle ne s'y limite pas. Les organisations syndicales devraient également lutter contre les inégalités qui affectent de façon plus prononcée ces syndiqué-e-s (p.7-8). En ce sens, les chercheur-euse-s ont relevé deux éléments limitant la portée des efforts effectués par les organisations. D'une part, les syndicalistes peinent à faire circuler l'information à l'intérieur de leurs instances ainsi que sur les milieux de travail. D'autre part, le nombre réduit de formations prodiguées aux syndiqué-e-s sur les enjeux de diversité et de discrimination semble être l'une des raisons expliquant pourquoi les membres et les

élu-e-s peinent à cibler le racisme et à lutter contre ce dernier (Soussi et Icart, 2010), un constat appuyé, comme nous l'avons vu, par le chercheur français Rachid Bouchareb (2011).

L'un des aspects qui méritent une attention particulière est sans doute la perspective selon laquelle l'assimilation au corps des travailleur-euse-s est une posture inclusive. Aux dires de nombreux-euses auteur-e-s, l'assimilation est une stratégie d'intégration oppressante pour les MOED. En effet, selon Labelle, Field et Icart (2007) l'impératif de se conformer au fonctionnement des instances, des structures, d'imposer l'adhésion aux dossiers prioritaires et donc de se conformer à la culture et aux normes des membres du groupe majoritaire peut être vécu comme un déni de soi-même par les minoritaires qui peuvent potentiellement ressentir un inconfort³⁹. Autrement dit, dans la mesure où les TOED n'entretiennent pas un sentiment d'appartenance uniquement à l'endroit de la société d'accueil et qu'elles se sentent également appartenir à une culture autre, celles-ci refuseront de renier leurs besoins et leurs particularités culturelles au profit de la culture du travailleur universel véhiculée par le groupe majoritaire. En ce sens, les organisations syndicales sont souvent perçues comme des organisations vouées à la défense des membres issu-e-s du groupe majoritaire ne tenant que peu compte des besoins particuliers des minoritaires. Les MOED souhaiteraient pouvoir observer un engagement plus important de la part des syndicats envers les problématiques spécifiques qui déterminent leur vécu sur les lieux de travail⁴⁰ (Soussi et Icart, 2010 ; Dupuis, 2004).

Pour Soussi et Icart, les enjeux liés à l'immigration et à l'inclusion nécessitent « la cohérence, la constance et la continuité dans l'action ». Autrement, il y a peu de chance que les politiques et mesures adoptées engendrent des résultats tangibles (p. 39). Il est pertinent de noter que la confusion et l'incohérence, aussi bien lexicale que conceptuelle, dont rendent compte dans les politiques et les positions défendues par les organisations syndicales peuvent être l'une des causes de l'inefficacité des différentes initiatives. Plus largement, la situation qui prévaut au sein des organisations syndicales inciterait les

³⁹ Des constats appuyés par plusieurs autres recherches : De Rudder et coll., 2005 ; URMIS, 2006 ; et Jefferys et Ouali, 2007.

⁴⁰ À ce titre, un exemple serait celui de la reconnaissance des acquis

minoritaires à développer des stratégies que l'on pourrait qualifier d'évitement dans la mesure où ces personnes ne souhaitent pas avoir à collaborer avec les membres du groupe majoritaire. Ainsi, Labelle et ses collègues (2007) ont constaté que, ne pouvant compter que sur elles-mêmes, les TOED ont appris à fonctionner selon les diktats d'une « éthique de la performance ». Concrètement, c'est en travaillant plus fort et en se démarquant par leur efficacité et leurs aptitudes que les minoritaires réussiraient à amenuiser les conséquences du racisme et éviter de devoir solliciter de l'aide (p.95).

Qui plus est, dans la mesure où il y a présence d'une individualisation et d'une judiciarisation du rapport salarial, en cas de conflit, les TOED ont de plus en plus tendance à opter pour la voie des tribunaux, une possibilité qui leur permettrait d'éviter de côtoyer ou de négocier avec les membres du groupe majoritaire et de subir les potentiels contrecoups négatifs y étant liés (Soussi, 2010). De surcroît, le rôle positif qu'ont joué les cours dans l'atteinte de l'égalité a été considérable; cela les positionne comme des agents de transformation efficaces vers lesquelles les minoritaires peuvent se diriger (Hunt et Rayside, 2000 : 416).

L'importance pour les organisations syndicales de reconnaître la diversité des travailleur-euse-s

Selon Nadeau, l'appartenance à un groupe minoritaire se concilie mieux avec une défense des droits individuels qu'avec la vision collective proprement syndicale (2012 : 146-7). Dupuis (2004) l'explique avec beaucoup d'acuité en mentionnant que « [l]e travail n'arrive plus à être le référent identitaire principal : les préoccupations collées sur le travail ne permettent plus de rejoindre, mobiliser et créer une cohésion entre tous les travailleur-euse-s. Le travail est éclaté et porteur de préoccupations multiples que les syndicats parviendraient difficilement à canaliser » (p. 5-6). Pourtant, les organisations syndicales auraient intérêt à se préoccuper davantage des travailleur-euse-s appartenant à des minorités ethnoculturelles puisqu'ils « sont tout aussi sinon plus susceptibles que les autres de vouloir se syndiquer » (p.18). Seulement, deux facteurs les freinent, soit les valeurs portées actuellement par les organisations syndicales ainsi que le manque d'intérêt et, comme le soulignait également Yates (2005), le manque de volonté de la part des collectifs de travailleur-euse-s de sortir de leur zone de confort pour organiser les non-organisé-e-s

qui se concentrent dans certains secteurs où la couverture syndicale est faible, voire inexistante (p.18).

En 2012, Nadeau a pour sa part réalisé une étude dans laquelle il explore les défis de la diversité dans la représentation syndicale. Pour lui, le cœur de la question se pose comme suit : « [Le] statut d'exclusivité [des syndicats] pose un défi de taille, soit celui de devoir articuler des positions conciliant les vœux de la majorité d'un groupe syndiqué avec les exigences, parfois divergentes, de salariés individuels ne se reconnaissant plus dans les orientations collectives prises par leur syndicat » (p.141). Nadeau avancera ainsi la difficulté pour les syndicats de se poser en défenseurs de l'égalité et de la diversité alors que ses propres membres sont en discordance avec les positions adoptées et, que les structures ont parfois pour conséquence d'engendrer l'exclusion (p.143).

Les syndicats étant confrontés à la difficulté de représenter les intérêts de l'ensemble de leurs membres lors de négociations collectives ainsi qu'à la menace du recours aux pouvoirs judiciaires par ces derniers, l'auteur considère qu'il existe deux voies de sortie de crise. Premièrement, celui-ci recommande que les organisations syndicales intègrent les droits de la personne comme référence à l'action syndicale et à ses activités, ce qui selon lui serait complémentaire à la défense des droits collectifs des employé-e-s dans la recherche de l'égalité (p.154). Deuxièmement, il considère que la communication devrait être un point central dans la réforme que doivent mettre en place les organisations syndicales. Pour Nadeau, cette stratégie doit permettre de rejoindre les salarié-e-s ne participant pas aux instances syndicales et faire en sorte qu'ils s'impliquent en favorisant la prise de parole de l'ensemble des syndiqué-e-s. Cela permettrait la prise en compte de l'ensemble des positions et favoriserait ainsi la tenue de débats internes. Il invoque donc l'idée selon laquelle l'intervention des minorités « peut contribuer à faire tomber certaines barrières, souvent invisibles, qui ont trop souvent pour effet de marginaliser la différence » (p.157).

L'importance d'avoir un espace réservé aux membres appartenant à des groupes minoritaires

Dans une étude portant sur les discours syndicaux ainsi que la présence de comités destinés à certains groupes sociaux à l'intérieur des syndicats, Ducharme-Vachon (2014) fait des

observations sur la situation des femmes et de leur comité qui, selon lui, peuvent être transposées au cas des MOED. Comme l'affirment Hunt et Rayside (2000) si les écrits sont distincts, « les conclusions sont souvent similaires » (p.435 –TL-). Il importe tout de même de préciser que malgré les ressemblances en ce qui concerne la reconnaissance des femmes et des TOED ainsi que la discrimination que les personnes appartenant à ces deux groupes subissent, « les réactions de la part des syndicalistes ainsi que la capacité de remédier à la situation sont distinctes » (p.437-TL-). Selon Ducharme-Vachon, les questions relatives aux besoins spécifiques des femmes ont longtemps été occultées et leur inclusion refusée. Cet état de fait n'avait rien de surprenant puisque les syndicats ne sont en fait que des microcosmes de la société qui reproduisent plus ou moins les mêmes préjugés et les mêmes rapports de domination (Ducharme-Vachon, 2014 ; Leah, 1993 dans Hunt et Rayside, 2000 et Basso, 2007). Pour contourner le problème, les femmes ont considéré que la stratégie optimale serait de s'organiser au sein de comités leur étant réservés à l'intérieur desquels elles pourraient discuter des problématiques auxquelles elles sont confrontées. Les résultats ont été probants, car les organisations syndicales se sont empreintes de leurs revendications et sont ainsi devenues « un instrument essentiel pour le militantisme sur les enjeux des femmes » (Ducharme-Vachon, 2014 : 3-4). L'auteur précise que la stratégie ne correspondait en rien à un mouvement de désolidarisation, mais se présentait plutôt comme une stratégie complémentaire (Ducharme-Vachon, 2014 : 2). D'ailleurs, si l'augmentation de la présence de MOED a influencé la transformation des syndicats, le militantisme des femmes et les gains qu'elles ont obtenus ont certainement servi d'impulsion (Hunt and Rayside, 2000 : 416). En mettant sur pied un comité, les femmes espéraient sensibiliser les travailleurs aux oppressions supplémentaires auxquelles elles étaient confrontées (Ducharme-Vachon, 2014 : 47). Ces comités de femmes ont d'ailleurs été des tremplins pour les membres d'autres groupes minoritaires qui pouvaient ainsi effectuer des revendications par leur entremise et même parvenir à influencer les politiques syndicales (p.5).

La présence de membres appartenant à des groupes minoritaires peut avoir un apport intéressant au sein des organisations. Par exemple, ils peuvent amener de nouveaux points de vue, partager une sensibilité ou une compréhension de certains enjeux, etc. (p.45). C'est ce que constate Ducharme-Vachon dans son analyse du Comité des relations

interculturelles de la CSN. Le rôle de ce dernier était principalement un travail d'éducation populaire par lequel les membres cherchaient à déconstruire les préjugés et à effectuer de la sensibilisation (p.98). Selon Hunt et Rayside, le militantisme des MOED à l'intérieur des structures syndicales d'une part, et l'implication de l'élite syndicale d'autre part, constituent des vecteurs de changements importants. Les transformations survenues dans les milieux de travail seraient d'ailleurs, dans plusieurs cas, attribuables à ces deux facteurs (2000 : 416).

Néanmoins, à l'instar de Ducharme-Vachon, Hunt et Rayside ont constaté que la stratégie ayant engendré les réformes les plus notables a été l'auto-organisation des MOED en instances séparées, voire en organisations autonomes (2000 : 430). Deux éléments viennent corroborer cette affirmation. D'une part, dans leurs analyses, Poiret et ses collègues mentionnent que l'absence d'un espace pour ces syndiqué-e-s a inhibé l'apparition de « revendications spécifiques » (2005 : 31). D'autre part, toujours dans son étude, Ducharme-Vachon (2014 : 98-110) observe le rôle qu'a pu jouer le comité responsable de l'immigration au sein de la centrale. Les responsables du comité ont travaillé étroitement avec les MOED à l'élaboration de formations dans l'objectif d'améliorer la compréhension collective des réalités vécues par les personnes issu-e-s de l'immigration. Le comité a par ailleurs œuvré à la mise en place d'une politique d'accès à l'égalité (PAE) en emploi qui ne visait « rien de moins » que l'application du programme à l'intérieur des structures de la CSN »⁴¹ (p.106). Un signe supplémentaire des répercussions positives engendrées par le comité est celui du nombre appréciable de « colloques, de conférences, d'ateliers de théâtre et de projections de films visant à susciter les rapprochements et célébrer les différences » (p.109).

En conclusion, en début de chapitre, des précisions conceptuelles portant principalement sur l'ethnicité et la discrimination ethnoraciale ont été avancées. Ensuite, quatre différentes

⁴¹ Le PAE « propose entre autres l'établissement de quotas à atteindre pour le recrutement de TOED, le rehaussement de l'offre de la formation aux membres du mouvement appartenant à l'un des groupes visés (...) le développement d'ententes avec les institutions scolaires pour favoriser les possibilités de stages pour les groupes sous-représentés, et la prestation de formation sur la diversité ethnoculturelle aux employées et employés de la centrale » (Ducharme-Vachon, 2014 : 106).

approches se démarquant au sein des écrits ont été présentées. Les écrits français portent davantage leur regard sur la discrimination entre les membres des groupes majoritaire et minoritaires au sein de l'organisation et entre les syndiqué-e-s. À l'inverse, les écrits anglo-saxons se concentrent plutôt sur le recrutement et la participation des MOED. Finalement, les écrits québécois se concentrent principalement sur les défis des minoritaires et les réformes nécessaires. Il sera intéressant de voir si les entretiens feront écho à un courant de pensée plutôt qu'un autre ou alors, si des éléments divers seront mobilisés de part et d'autre.

Chapitre 2 : Méthodologie

Dans cette section, l'ensemble des choix et des démarches méthodologiques en lien avec cette recherche sera présenté. D'abord, il sera question des motivations ayant conduit au choix de la méthode. Ensuite, les différentes stratégies ayant été adoptées pour procéder au recrutement de participant-e-s seront décrites. Le processus de préparation aux entretiens et de construction de la grille d'entretien sera détaillé ainsi que l'ensemble des critères ayant été considérés. Finalement, les éléments à considérer lors du déroulement de l'entretien seront discutés.

2.1 Le choix de la méthode

Avant d'arrêter son choix sur une méthode précise, il importe pour le chercheur d'avoir préalablement réfléchi à ce qu'il souhaite démontrer et à la manière dont celui-ci désire procéder (Guittet, 1983). La question de recherche ainsi que les objectifs poursuivis s'avèrent donc déterminants. Dans l'objectif d'investiguer si le degré d'inclusion et les pratiques des organisations syndicales sont la résultante de la forte présence et de l'activisme des membres provenant des communautés ethnoculturelles, l'analyse des relations interethniques s'articulant autour des demandes et des revendications portées par les MOED au sein des syndicats locaux a été retenue comme l'angle à privilégier. Pour mieux saisir l'importance que prend cet enjeu au sein des syndicats, les relations entre syndiqué-e-s et représentant-e-s ont été identifiées comme source pouvant prodiguer une quantité importante d'informations sur les relations qu'entretiennent ces membres avec les membres du groupe majoritaire, ainsi que sur leur vécu au sein des instances syndicales. L'entretien apparaissait donc comme la méthode toute désignée pour obtenir des informations en lien avec la participation des MOED. Notamment, cette méthode permettait d'approfondir les aléas liés à l'implication des personnes syndiquées, ainsi que sur les perceptions et les sentiments les ayant habités durant leurs démarches. Dans le cadre de cette recherche, l'approche retenue a été celle que propose Savoie-Zajc :

L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le

participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé (Savoie-Zajc, 2009 : 340).

L'auteure suggère de considérer trois caractéristiques pour déterminer la pertinence et l'adéquation de la méthode de l'entretien semi-dirigé en fonction du sujet étudié. En premier lieu, considérant que les participant-e-s devaient discuter des revendications ayant été portées au sein des syndicats, il apparaissait juste de postuler que les démarches avaient été entreprises ultérieurement à un besoin, à un conflit, à une injustice ou à une discrimination⁴². Cette considération nous permettait ainsi d'avoir accès à une expérience vécue plutôt qu'anticipée. En second lieu, cette recherche s'inscrit dans une volonté de mieux comprendre la perception qu'ont les syndiqué-e-s de la réaction syndicale, c'est-à-dire des pratiques mises de l'avant par l'organisation, à la suite de leurs démarches. Finalement, l'intérêt était d'avoir accès, de manière détaillée, à l'expérience syndicale des MOED pour mieux saisir les tenants et aboutissants de leur relation avec l'organisation et ses représentant-e-s. En somme, l'intérêt de l'entretien réside dans sa capacité à révéler « les tensions et les contradictions qui animent un individu à propos du phénomène étudié » (2009 : 342-343)⁴³.

La pertinence de la méthode étant établie, ce choix reposait sur l'espoir que, dans ce contexte précis, l'entretien permettrait d'accéder à des informations plus riches que les autres méthodes puisqu'il octroie un espace privilégié aux locuteur-trice-s qui disposent entièrement de la parole pour un laps de temps significatif. En effet, considérant que l'entretien était semi-dirigé, la perspective dont le chercheur a tenté d'extraire du sens provient d'une personne ayant disposée d'une grande latitude pour exprimer son point de vue (Brayda et Boyce, 2014 : 319). Ensuite, l'objectif est, à travers le récit de la personne interrogée, de mieux saisir le fonctionnement et les dynamiques internes liées à la participation des TOED au sein de l'organisation syndicale. Cela était possible notamment parce que les personnes se sont exprimées sur une expérience vécue quotidiennement (Poupart, 1997 : 181-184). Conséquemment, cette méthode, par l'entremise des individus

⁴² Les exemples les plus révélateurs sont les revendications en lien avec les besoins liés à la famille, le double emploi et le racisme, lesquels seront approfondis dans le chapitre 4.

⁴³ En guise d'exemple, nous avons été en mesure de questionner sur le rapport contradictoire de peur et de confiance qu'entretiennent les MOED à l'égard de l'institution.

interrogés, a rendu possible une collecte d'informations d'une grande richesse, en termes de détails concernant le syndicat, ses instances et les relations qu'entretiennent entre eux les MOED qui la composent (Savoie-Zajc, 2009 : 356). La raison principale est qu'elle a permis de reconstruire l'enchaînement des événements et de saisir leur articulation sans pour autant nous limiter à l'identification d'une ou de plusieurs causes (Becker, 2002 : 109). Ce fut particulièrement le cas lors d'entretiens où les informateur-trice-s ont principalement étayé les détails d'un événement vécu⁴⁴.

2.2 Stratégie de recrutement et saturation théorique

Un critère important de l'échantillonnage a été d'insister sur le recrutement de personnes ne faisant pas partie du groupe majoritaire dans l'optique de donner voix au chapitre à des gens issu-e-s de groupe(s) minoritaire(s), lesquels ont souvent moins accès à la parole dans la sphère publique (Poupart, 1997 ; Sanderson et coll, 2013). Qui plus est, de l'avis de Savoie-Zajc, de nombreuses recherches donnent une vitrine à certains acteurs au détriment « d'autres groupes dont les voix ne se font pas entendre » (2009 : 346). Aux dires de Becker, l'avantage d'interroger les gens occupant une position de marginal au sein d'une institution, voire de la société, réside dans le fait que ces personnes sont plus susceptibles d'expliquer leur situation sans tenter d'en taire certains pans (Pinson et Sala Pala, 2007 : 587). Suivant la même tangente, Sanderson et ses collègues arguent qu'« il importe de mieux comprendre et de mieux cerner les besoins spécifiques qui les caractérisent » (2013 : 513, TL). En ce sens, la présente recherche visait à donner la parole à des personnes qui n'y ont pas suffisamment accès en intégrant plusieurs MOED au sein de l'échantillon afin de le rendre représentatif du secteur d'emploi (*Ibid.*)⁴⁵.

La quantité d'individus interrogés n'est guère plus importante que l'exemplarité des cas sélectionnés (Albarello et coll., 1995 : 72). En effet, l'étude d'un cas considéré comme

⁴⁴ Ce fût notamment le cas de deux personnes interrogées dont les entretiens visaient principalement à rendre compte d'une expérience vécue.

⁴⁵ Il est à noter que ce critère a été respecté dans la mesure du possible considérant que certains postes sont principalement occupés par des membres du groupe majoritaire. Dans ce cas précis, si ces personnes avaient une connaissance approfondie du sujet, elles ont été privilégié-e-s indépendamment de leur appartenance ethnoculturelle. Qui plus est, la composition de la main-d'œuvre de ce secteur d'emploi sera abordée au chapitre 3.

emblématique peut, sans aucun doute, contribuer à élucider une problématique. Albarello et ses collègues proposent donc de ne retenir que « les variables dont on présume qu'elles permettent de rendre compte de la diversité des réactions possibles face au phénomène étudié » (1995 : 73). En ce sens, deux types de variables sont à considérer : les classiques, celles du profil socioéconomique, et les stratégiques, celles propres au sujet de recherche (Idem). Comme le précise Rabinow, « il faut toujours essayer de trouver les personnes susceptibles d'apporter le plus par rapport aux questions posées » (cité dans Kaufmann, 2004 : 42). Ainsi, il a été prévu que soient interviewé-e-s des gens de diverses communautés « en tant que représentant d'un groupe social » (Albarello et coll., 1995 : 59). En dépit du fait que chaque profil ne peut être identique à aucun autre, mais, cette stratégie permettra tout de même de jeter un éclairage sur la situation. De ce fait, au moment d'effectuer le recrutement, nous avons tenté de cibler des personnes qui de par leur profil, leur expérience, ou la problématique qu'elles ont vécue, se distinguaient de l'ensemble des collègues et représentaient ainsi des cas emblématiques.

Le recrutement a donc été effectué de sorte que le choix des candidat-e-s, et donc l'échantillon, soit le plus représentatif possible de la composition des membres du SQEES (Becker, 2002; Kaufmann, 2004). Les qualités des informateur-trice-s ont ainsi été déterminées en fonction des « objectifs de recherche » (Albarello et coll., 1995 : 72). Puisque nous avons procédé en suivant le critère de saturation théorique, la portée de notre échantillon était restreinte faute de sa taille. Néanmoins, nous avons pris les mesures nécessaires afin « d'éviter un déséquilibre manifeste (...) et des oublis de grandes catégories » (Kaufmann, 2004 : 41). Ainsi, ont été réunis à la fois des MOED ainsi que des personnes qui, de par leur poste et leurs fonctions au sein de l'organisation, étaient en mesure de fournir un éclairage pertinent sur le vécu de ces syndiqué-e-s grâce à leur fine connaissance des enjeux interculturels au sein de l'organisation syndicale (Savoie-Zajc, 2007). De ce fait, « les personnes [ont été] choisies en fonction de leur expertise, pertinente par rapport à l'objet d'étude et parce qu'elles [ont acceptées] de verbaliser celle-ci » (Savoie-Zajc, 2009 : 348). Il est à noter qu'une attention particulière a été portée à la diversification de l'échantillon du point de vue des origines ethnoculturelles afin de mettre en relief l'arrimage entre l'identité et le vécu de ces personnes dans le cadre de leur

participation au syndicat⁴⁶. De plus, des membres, des élu-e-s ainsi que des employé-e-s de l'organisation ont été interrogé-e-s. En bref, des membres occupant différentes fonctions et appartenant à différentes communautés ethnoculturelles, notamment haïtienne, ont donc été recruté-e-s. Cela a permis d'assurer une diversité du point de vue des variables classiques et stratégiques et donc, d'enrichir l'analyse en contrastant différentes perspectives sur le sujet.

L'échantillonnage s'est effectué suivant deux tangentes. D'une part, des ancien-ne-s collègues connu-e-s, de près ou de loin, ont soit été interpellé-e-s directement, soit par l'entremise de personnes avec lesquelles nous entretenons des liens. Dans un premier temps, la stratégie adoptée a été d'interroger aléatoirement ces personnes afin de leur demander s'ils avaient, à un moment ou un autre, effectué des revendications auprès de leurs représentant-e-s syndicaux-les pour pallier une problématique liée à leur appartenance ethnoculturelle. Dans un deuxième temps, advenant une réponse positive à la première question, le sujet du mémoire de recherche leur a été brièvement présenté afin de discuter de leur intérêt à y participer. Cette étape de recrutement, bien qu'anodine en apparence, était d'une importance considérable. D'abord, elle a permis de nous présenter aux participant-e-s avec comme objectif de créer une impression favorable. Ensuite, ce contact a été l'occasion de solliciter la participation de la personne à un entretien d'une heure.

D'autre part, en juillet 2016, une rencontre individuelle s'est tenue avec une représentante de l'organisation pour lui présenter le projet. Cette dernière a été référée par l'entremise de la présidente du syndicat local d'un centre d'hébergement de soin de longue durée (CHSLD). Lors de l'entretien, il a été convenu que se tiendrait une prochaine réunion lors de laquelle il serait possible de rencontrer des représentant-e-s syndicaux-les d'origines ethnoculturelles diverses afin de leur présenter le projet de recherche. Ultimement, l'objectif était de pouvoir effectuer cette même présentation lors de leur prochaine

⁴⁶ Il importe de préciser que si nous avons un certain contrôle sur les gens que nous avons choisi de solliciter dans le cadre de notre enquête, nous n'en n'avions point sur la volonté de participer des gens. Ce fait relève d'une importance particulière puisque les entretiens ont révélés que les personnes appartenant à des minorités ethnoculturelles entretiennent une crainte de perdre leur emploi. En ce sens, il est possible que cela ait freiné le taux de participation des MOED. Or, il est impossible de valider cette hypothèse.

assemblée générale locale afin de recruter des participant-e-s. C'est ainsi que le 23 novembre 2016, la représentante a convoqué une dizaine de représentant-e-s syndicaux-les en provenance de différentes résidences privées de l'île de Montréal. Deux heures ont donc été consacrées à la rencontre afin de présenter les grandes lignes du projet ainsi que les soubassements du mémoire soit la méthode utilisée, les retombées potentielles ainsi que l'implication attendue de ces personnes. À la fin de la rencontre, de la documentation a été distribuée aux participant-e-s pour que l'information puisse être relayée aux syndiqué-e-s de leur unité locale respective.

Suite à la rencontre, il a fallu miser sur l'intérêt des membres des comités exécutifs locaux envers le projet, afin que ceux-ci en discutent dans leur établissements respectifs, voire sollicitent la participation des membres. Finalement, par souci éthique et de confidentialité ainsi que pour atténuer les craintes liées à la participation, il a été nécessaire d'insister sur le fait que les personnes désirant participer devaient par elles-mêmes, c'est-à-dire sans intermédiaire, entrer en communication avec le chercheur en utilisant l'adresse courriel ou le numéro de téléphone personnel de ce dernier⁴⁷. Cette stratégie semblait pertinente puisqu'elle aurait permis de déborder d'un d'échantillonnage par effet boule de neige. Également, la participation d'une dizaine de représentant-e-s de différents syndicats affiliés aurait pu nous permettre de recruter des syndiqué-e-s provenant de milieux multiples, lesquels auraient probablement été contrastés. Toutefois, malgré l'enthousiasme avoué des personnes ayant assisté à la présentation, cette stratégie s'est avérée infructueuse. Compte tenu du faible nombre de retours, l'adoption d'une stratégie alternative s'imposait.

Une deuxième approche misait plutôt sur une diffusion à grande échelle. Comme c'est le cas pour la grande majorité des organisations ne serait-ce qu'un peu engagées politiquement, les syndicats possèdent une liste de personnes militantes ayant fréquentées ou participées à au moins une reprise à un événement de mobilisation. À l'instar des autres organisations syndicales, le SQEES possède également ce type de liste. En collaboration avec un responsable aux communications, un envoi courriel a été diffusé massivement aux syndiqué-e-s. Tel que ce fût le cas pour la stratégie précédente, celle-ci n'a rapporté aucun

⁴⁷ Ces informations étaient indiquées sur le feuillet de sollicitation ainsi que sur le document de présentation du projet de mémoire.

dividende. L'intuition selon laquelle il était fort probable que les minorités ethnoculturelles participent peu à ce type d'événements a été confirmée lors des entretiens. Il semblerait que les manifestations et autres activités militantes soient principalement fréquentées par des personnes d'origine canadienne-française⁴⁸.

La troisième stratégie s'est avérée la plus fructueuse. Considérant que pour recruter un nombre important de syndiqué-e-s d'origine ethnoculturelles diverses il aurait fallu passer une quantité de temps considérable dans plusieurs centres afin d'établir un lien de confiance avec les gens, il était nécessaire de modifier l'approche adoptée. Dans cette veine, il a été demandé à des personnes ressources au sein du SQEES si elles étaient en mesure de référer des conseiller-ère-s syndicaux-les qui seraient aptes à fournir un éclairage sur la question. L'intérêt de discuter avec ces personnes était double. D'une part, étant donné qu'elles sont appelées à intervenir sur le terrain, ces personnes sont nécessairement en contact avec un nombre considérable de personnes. En ce sens, comme les unités locales du SQEES sont fortement composées de minorités ethnoculturelles, les conseiller-ère-s syndicaux-les étaient certainement bien au fait des enjeux vécus par les membres de groupes minoritaires. De surcroît, les conseiller-ère-s ont été en mesure de référer des gens avec qui il a été possible d'entrer en contact et ainsi de suite. D'autre part, ces professionnel-le-s syndicaux-les constituent un intermédiaire entre l'organisation syndicale et les syndiqué-e-s. Cette position semblait ouvrir sur un point de vue intéressant puisqu'elle permet un certain recul à la fois sur les revendications des membres et les prises de positions ou pratiques des syndicats. Le fait d'avoir discuté avec des conseiller-ère-s a également permis de se faire référer des personnes ayant une expérience importante, ou pertinente, sur ces enjeux, notamment des représentant-e-s de différents syndicats locaux.

Bien qu'un nombre d'entrevues avait été préétabli, avant même d'entamer les démarches de recrutement, le critère de la saturation théorique a également été considéré. Lors de la réalisation du travail de terrain, les entretiens ont ainsi été menés jusqu'à ce que « les nouvelles données issues d'entrevues additionnelles n'ajoutent plus à la compréhension » (Savoie-Zajc, 2009 : 349). Une règle « intermédiaire » a donc été de privilégier « un

⁴⁸ Une répondante a mentionné que peu de MOED participent aux activités de mobilisation et que les militant-e-s qu'on y retrouve sont généralement les mêmes d'une fois à l'autre (E12).

nombre initial et la saturation théorique » (*Ibid.*). Le nombre d'entretiens prévus a été initialement fixé à quinze. Or, à la onzième entrevue, aucune information nouvelle n'avait été révélée. À ce stade, un dernier entretien a tout de même mené et a confirmé l'impression d'atteinte de la saturation. En effet, hormis un appui des éléments déjà recueillis, aucun nouveau matériel n'a été récolté. Ainsi, le nombre final a été fixé à douze entretiens, lesquels ont été réalisés sur la période s'étalant du premier février 2017 au 3 juillet de la même année.

En somme, la force de la stratégie adoptée est d'avoir misé, d'une part sur des personnes avec qui le chercheur entretient des liens, et sur des inconnu-e-s d'autre part. Ainsi, un sous-groupe de l'échantillon est composé de personnes avec lesquelles prévaut une certaine proximité. Cela semble avoir permis de bénéficier de la confiance des personnes interrogées et donc, de favoriser la confiance. Bien entendu, la proximité peut également favoriser une meilleure compréhension des enjeux relatifs au contexte et des motivations sous-jacentes à certaines actions (Poupart, 1997 : 195). En ce qui concerne les second-e-s, il convenait de miser sur le fait que ces personnes allaient profiter de l'opportunité pour se confier à un étranger et discuter d'enjeux sensibles considérant que la situation certifie leur anonymat. Si le fait de connaître la personne interrogée peut apparaître comme un avantage, de l'avis de Pinson et Sala Pala, rien n'est moins certain. À leur sens, la « proximité amicale » peut entraîner comme conséquence une « difficulté à dépasser le "non-dit" » (Pinson et Sala Pala, 2007 : 566). De là l'intérêt de diversifier l'échantillon. Au final, la complémentarité des deux stratégies semble avoir permis de limiter les biais pouvant être liés au fait d'interroger des personnes avec qui des liens prévalaient tout en permettant de bénéficier de la possibilité d'un partage d'information accru et d'une plus grande profondeur.

2.3 Préparation de l'entretien

Dans le cadre de cette recherche, les répercussions négatives qui auraient pu être engendrées par les rapports de pouvoir potentiels ont été limitées dans la mesure où ces derniers ont en grande partie été appréhendés. Au moment de réaliser l'entrevue, le chercheur était conscient de son statut de membre du groupe majoritaire –blanc, francophone, hétérosexuel et de culture judéo-chrétienne- ainsi que de plusieurs des

caractéristiques définissant les interlocuteur-trice-s. Aussi, nous avons conscience que les informateur-trice-s sont parfois réfractaires à l'idée d'exposer leurs idées et leurs croyances à des personnes plus scolarisées.

En contrepartie, deux éléments pourraient avoir amenuisé l'impact engendré par le profil de l'intervieweur. D'abord, le statut de jeune pouvait induire la confiance chez les personnes plus âgées qui ont souvent l'impression de parler au nom d'une expérience que ne possèdent supposément pas les jeunes générations. Cela leur donne l'impression que les idées défendues sont d'emblée légitimes. Ensuite, le statut socio-économique modeste, déterminé par un statut d'emploi étudiant de préposé aux services auxiliaires dans un centre de personnes âgées, positionnait le chercheur dans une relation soit horizontale, soit subordonnée. Puis, à l'instar des informateur-trice-s, l'expérience de celui-ci en CHSLD permettait de cibler plus rapidement les codes et les dynamiques ainsi que certaines réalités vécues par les personnes dans les centres. Le fait d'être conscient des risques que les rapports de pouvoir potentiels puissent entacher la validité des connaissances recueillies a permis de mener l'entretien avec une conscience accrue de ces enjeux ainsi que d'exercer un recul lors de l'analyse des données construites durant l'entretien (Sandersson et coll., 2013 ; Knapik, 2006).

Au moment d'effectuer les entrevues, il était important de rester à l'affût de plusieurs facteurs pouvant influencer la qualité des données recueillies. Les partis pris politiques ont donc été mis de côté et les réactions trop émotives évitées puisqu'elles peuvent couper court à certaines discussions. Un juste milieu a ainsi été recherché entre des réactions intenses et un investissement profond d'un côté, puis trop de passivité et de retenue de l'autre. Il a fallu faire preuve d'empathie plutôt que de sympathie afin d'éviter d'engendrer des réponses standards et peu personnalisées de la part des informateur-trice-s. Néanmoins, une certaine implication engendrée par la confiance a été utilisée afin de créer une relation de réciprocité permettant de dépasser « les opinions de surface » (Kaufmann, 2004 : 17). En ce sens, il y avait un intérêt certain à faire fi des anticipations que nous pouvions entretenir à l'égard du sujet de recherche et des participant-e-s (Jacobsson et Åkerström, 2012). Il était aussi important de rester attentif aux signes qui laisseraient transparaître une réticence voire une résistance de la part de la source, à aborder certains sujets, puis de tenter

d'en démystifier les raisons (Gordon, 1975; Gailey et Prohaska, 2011)⁴⁹. Dans l'intention de susciter la confiance de la part des personnes interrogées, il a été nécessaire d'adopter une posture active en réagissant aux propos des interviewé-e-s par le biais de demandes constantes permettant d'une part d'obtenir plus de clarifications et d'autre part, d'instaurer un contexte de réciprocité. Afin d'atténuer les blocages vécus par les enquêté-e-s, une stratégie qui consiste à reformuler les questions et les idées de l'informateur a été utilisée. Ainsi, notre capacité à témoigner de l'empathie et à faire preuve de compréhension nous a permis de passer outre l'inhibition et les craintes qu'éprouvent ces personnes (Savoie-Zajc, 2009 : 345).

Dans le cas inverse, bien qu'il soit possible d'interroger une personne dont le discours sera lissé, voire complètement formaté, puisque les représentant-e-s syndicaux-les auraient pu profiter de l'entretien dans l'objectif de faire passer un message politique, aucun indice ne laisse croire que cette situation est survenue lors des entretiens (Pinson et Sala Pala, 2007 : 565). Afin d'éviter les doutes, la technique de Pinson et Sala Pala de constamment « douter de tout ce qu'une personne de pouvoir peut vous dire » a été utilisée (*Ibid.*). Il nous fallait donc être conscient de la possibilité que certaines personnes utilisent celui-ci comme une occasion de contester, ou de réaffirmer, certaines perceptions socialement ancrées. Pour contrôler cette dérive potentielle, il importait de rattacher la personne interrogée aux faits et d'amener celle-ci à toujours les reconsidérer afin d'éviter la reconstruction et les messages politiques (*Ibid.*, 581). Pour éviter que les personnes interrogées aient un discours trop formaté, elles ont constamment été ramenées à leur expérience et à leur vécu, astuce qui permettait d'inciter les gens à décrire des faits plutôt qu'à réciter une analyse cogitée préalablement.

Il faut noter que certains enjeux se dessinent avant même que l'entretien ne débute. Afin de prévenir l'émergence de tensions liées à l'entrevue, Pinçon et Pinçon-Charlot (2012, 36) proposent « d'objectiver la situation d'entretien, c'est-à-dire d'en maîtriser les paramètres sociaux et les enjeux possibles entre les agents mis en présence ». À cet égard, le choix du milieu, du lieu, du moment et des questions posées sont des exemples de

⁴⁹ Il est à noter qu'aucune réticence, ni refus, d'aborder un sujet quel qu'il soit n'a été observé lors des entretiens.

paramètres pouvant réaffirmer des rapports de pouvoir et créer des inconforts, aussi bien que les annihiler et créer un sentiment de sécurité (Pinson et Sala Pala, 2007 ; Poupart, 1997 ; Savoie-Zajc, 2009). En bref, il était de première importance de réunir un ensemble de dispositions permettant à la personne interrogée de se retrouver dans une situation confortable pour ainsi lui faire oublier le cadre plus formel de l'entretien et l'amener à discuter librement du sujet (2004 : 47). En outre, en laissant choisir librement le lieu, l'heure et en limitant la durée, l'objectif était de limiter le fardeau que peut représenter l'entretien. De ce fait, le choix du lieu devait être quant à lui le plus neutre possible, sans connotation négative pour la personne interrogée, pour la raison que l'environnement peut influencer significativement le déroulement de l'entretien (*Ibid.*, 251). Le fait d'encourager la sélection d'un lieu où les informateur-trice-s se sentaient à l'aise a eu pour avantage de sublimer, au moins partiellement, les inconforts. Les participant-e-s ont donc bénéficié-e-s de la plus grande discrétion possible quant au choix du lieu. Tandis que certain-e-s ont opté pour un café, d'autres ont plutôt préféré-e-s leur bureau syndical⁵⁰. Puis, une personne a accepté d'être rencontrée dans les locaux insonorisés de la Bibliothèque des lettres et sciences humaines (BLSH) de l'Université de Montréal.

La durée de l'entretien est également un élément déterminant. Un échange qui s'étire « risque de déstructurer l'entretien, [et dériver] vers un échange mou » (Kaufmann, 2004 : 48). La durée établie a donc été d'une heure de discussion; une durée optimale pour récolter suffisamment d'informations sans pour autant compromettre la qualité de l'échange. Au moment de solliciter la participation de répondant-e-s potentiel-le-s, il était systématiquement mentionné que la durée prévue de l'entretien était d'une heure tout en précisant que si soixante minutes suffisaient généralement, l'important était de laisser libre cours à la personne interrogée pour ne pas la contraindre. Ainsi, une heure trente minutes s'est avérée la durée standard, ce qui n'a pas empêché des personnes de s'exprimer pour près de deux heures et même trois dans le cas d'une participante.

D'un point de vue plus technique, du matériel a été utilisé pour recueillir les données lors du déroulement de l'entretien (Kaufmann, 2004, 83). Le premier outil de collecte est le

⁵⁰ Dans certains cas le bureau était situé sur les lieux de travail puisqu'il était celui d'un-e représentant-e d'une unité locale. Dans d'autre cas, le local était situé au sein du bureau national situé sur Crémazie.

magnétophone. Celui-ci a permis de s'impliquer dans la discussion et de suivre attentivement le fil de celle-ci sans se soucier de la retranscription des informations (Kaufmann, 2004 ; Savoie-Zajc, 2009). Un autre avantage de l'enregistreur audio tient au fait qu'il permet d'avoir accès à la totalité des informations. Les conversations ont été retranscrites dans leur intégralité sous forme de verbatim, ce qui a certainement enrichi la qualité l'analyse des entretiens (Kaufmann, 2004 : 8). Le second outil n'est rien d'autre qu'un cahier de notes et un crayon. S'il importait de l'utiliser avec parcimonie, pour ne pas donner le sentiment à l'informateur que le chercheur ne lui est pas attentif, le calepin a surtout permis de noter des pistes de réflexion et des questions permettant d'approfondir certains éléments abordés et de préparer les relances ainsi que les transitions entre les différents sujets (Savoie-Zajc, 2009). Les informations relatives aux caractéristiques socio-économiques ont quant à elles été colligées hors de l'échange puisqu'il était nécessaire d'utiliser des questions courtes et fermées, susceptibles d'influer négativement sur le rythme et sur la qualité de la discussion si abordées durant l'entretien (Kaufmann, 2004).

2.4 La construction de notre grille d'entretien

Pour qu'un entretien soit qualifié de réussi, Savoie-Zajc argue que la grille doit respecter quatre critères : elle doit être ciblée, traiter d'une thématique précise ; fouillée, c'est-à-dire que le chercheur doit creuser la pensée de l'informateur-trice en dépassant les questions initiales et en rebondissant sur les commentaires de l'interviewé-e ; liée, en ce sens que les thématiques doivent être en relation les unes avec les autres ; diversifiée, dans l'objectif de considérer le vécu de la personne dans son ensemble, et donc de la façon la plus complète possible (2009 : 355). En ce sens, la grille d'entretien élaborée ainsi que la manière dont ont été menés les entretiens étaient, dans la mesure du possible, en conformité avec les critères susmentionnés. Une recommandation supplémentaire évoquée par l'auteure est en lien avec « l'arrangement chronologique des questions » (Savoie-Zajc, 2009 : 354). Pour cette dernière, il est préférable de ne pas interroger le futur, lequel ne repose que sur des hypothèses, et de plutôt questionner allégrement sur les souvenirs de certains événements, mais de construire sur une récapitulation des événements ayant menés au contexte actuel. Cette recommandation a également été respectée puisque les questions portaient seulement sur des événements vécus antérieurement.

Roulston propose six critères pour construire des questions et des relances permettant une collecte de données optimale (2010, 202). D’abord, les questions doivent être concises et précises dans l’objectif de favoriser les discussions en profondeur. Qui plus est, il est important qu’elles permettent de mobiliser plusieurs éléments de réponse⁵¹. Idéalement, une entrevue ne laisserait planer aucune confusion lors de l’interprétation puisque l’intervieweur aura reformulé les propositions ou bien demandé à l’interlocuteur d’en clarifier le sens afin d’éviter les ambiguïtés⁵². De plus, il est pertinent que des pistes d’interprétation et d’analyse soient entamées lors de l’exercice. Cela peut introduire des questions supplémentaires permettant d’accéder à plus d’information⁵³. De surcroît, lors des entretiens, il a fallu insister sur les perceptions, les interprétations et les émotions de la personne lorsqu’elle s’exprime puisqu’autrement, l’analyse n’aurait été qu’une approximation de la part du chercheur (Roulston, 2010 ; Albarello et coll., 1995). Finalement, les interrogations doivent informer l’intervieweur sur plusieurs pans sans nécessairement que celui-ci ne demande sans cesse des clarifications.

Sans avoir une structure trop rigide, l’entretien semi-dirigé permet de respecter une certaine logique en ce qui concerne les thématiques à discuter. Cette méthode est donc idéale pour aborder les thèmes complémentaires et parfois sensibles (Bourdieu, 1993, cité dans Poupart, 1997 : 185). Dans cette optique, elle rend possible l’ajustement nécessaire du niveau d’émotivité engendré par la discussion lorsqu’elle porte sur certains sujets. Un échange à la fois discret et approfondi, abordant l’intimité de la personne et permettant de creuser la complexité des difficultés vécues, n’était possible que sous cette forme. En ce sens, bien qu’une « grille de questions » avait été préparée, c’est plutôt l’unicité de chaque entretien qui était considérée au moment d’effectuer les relances (Kaufmann, 2004 : 44)⁵⁴.

⁵¹ Puisque les questions étaient ouvertes d’une part, et qu’elles faisaient appel à une reconstitution d’événements, elles ont permis aux personnes interrogées de mobiliser plusieurs éléments de réponse.

⁵² L’une des questions a parfois semé la confusion. En effet, l’utilisation du mot espaces afin de questionner l’existence de comité(s) ou de locaux engendrait parfois une incompréhension. Il a tout de même été décidé de poursuivre avec celle-ci pour ne pas évoquer explicitement le comité afin de savoir si les gens avaient connaissance de son existence. Ainsi, il a fallu clarifier cette question à quelques reprises.

⁵³ Pour ce faire, la stratégie adoptée a été de relire les passages clés du chapitre théorique avant les entretiens pour pouvoir faire dialoguer théorie et expériences empiriques.

⁵⁴ Le parcours migratoires, le contexte familial, la discrimination ethno- raciale, les conditions d’emploi représentent quelques exemples de sujets sensibles dont nous avons discutés lors de nos entretiens. À chaque fois, la tangente emprunter était déterminée par l’interlocuteur-trice.

Les questions ayant été posées selon un ordre préétabli, le chercheur ne s'est pas limité à suivre à la lettre le guide d'entretien. Pour ce faire, il a été nécessaire de rédiger la grille avec soin en plus de la mémoriser et de la maîtriser afin que son schéma soit ajustable au déroulement de l'entretien (Kaufmann, 2004 : 44). L'intérêt de procéder ainsi réside dans le fait que la meilleure question ne se trouve jamais dans le guide d'entretien, mais plutôt dans le témoignage même des enquêté-e-s qui évoqueront les éléments que ces dernier-ère-s considèrent comme étant les plus pertinents. Pour appliquer cette stratégie, il était nécessaire d'avoir une attention soutenue et un travail constant de réflexion pour être en mesure de capter les éléments clés et de les faire dialoguer avec la théorie (Kaufmann, 2004 : 48). Une approche rigide respectant trop fidèlement le guide peut nuire dans la mesure où, « l'idéal étant de déclencher une dynamique de conversation plus riche que la simple réponse aux questions » (Kaufmann, 2004 : 44) en rendant l'interlocuteur à l'aise et en favorisant l'instauration d'une chimie favorable à l'échange d'informations (Irvine et coll., 2012 : 90). Suivant cette logique, durant l'entretien, l'ajustement à la discussion et aux informations recueillies a permis de bien saisir la perspective de l'informateur en approfondissant certaines idées avancées par la personne interrogée (Savoie-Zajc, 2009 : 356). Ainsi, la souplesse du guide et la flexibilité du chercheur ont permis d'aborder des dimensions nouvelles hors du cadre initial (Poupart, 1997 : 182). Pour l'ensemble de ces raisons, dans le cas présent, il convient davantage de parler d'un schéma d'entretien plutôt que d'un guide puisque son utilité est davantage celle d'un aide-mémoire permettant de ne pas omettre de traiter de certains sujets tout en s'ajustant à la dynamique de l'échange (Albarello et coll., 1995; Savoie-Zajc, 2009). De cette manière, le chercheur disposait de repères sans pour autant restreindre la conversation (Pinçon et Pinçon-Charlot, 2012 : 84).

2.5 Le déroulement de l'entretien

Certaines stratégies semblent encourager davantage la discussion et ainsi permettre une collecte de données plus riche. Afin que la personne interrogée ne soit pas trop sur la défensive puis élabore le plus possible ses explications, il était primordial que celle-ci se sente en confiance. Pour ce faire, Poupart suggère de respecter trois critères nécessaires à la réalisation de l'exercice : insister sur la confidentialité de l'entretien, rappeler la neutralité du chercheur en mentionnant que la recherche ne vise qu'à améliorer l'état des

connaissances sur la question et insister sur le fait que leur propos seront toujours mobilisés avec fidélité et précision en plus d'être sous le couvert de l'anonymat (Poupart, 1997 : 190-191). Poupart suggère également quatre stratégies à adopter lors du déroulement de l'entretien, lesquelles ont été respectées aussi bien que possible par l'enquêteur afin de favoriser l'expression de la personne interrogée : mettre à l'aise, gagner sa confiance, favoriser une expression spontanée et sincère et faire en sorte que la personne s'engage (1997 : 185). L'auteur insiste sur le fait que plus la personne sera à l'aise dans le contexte de l'entretien, plus son expression en sera favorisée (*Ibid.*, 189).

En conformité avec les suggestions de l'auteur, les critères nécessaires à la réussite de l'entretien ont été respectés; nous les avons réitérés à deux reprises, lors de notre premier contact avec les enquêté-e-s puis au moment de l'entretien. L'interview venu, nous avons amorcer l'échange en expliquant le projet d'étude et ses implications afin de permettre « à l'interviewé de structurer lui-même sa pensée autour de l'objet envisagé » (Albarello et coll., 1995 : 61). Plus encore, avant chaque entretien, l'objectif poursuivi a été réitéré en insistant aussi sur la valeur des informations que l'interviewé s'apprêtait à révéler (Savoie-Zajc, 2009 : 351). Qui plus est, l'intérêt de cette recherche, c'est-à-dire étudier le sujet sous un regard autre que celui que l'on pose à l'accoutumée, a également été rappelé lors des discussions tenues en amont de l'entretien (Becker, 2002). En ce qui concerne les questions éthiques, le chercheur a réaffirmé la confidentialité de l'entretien pour obtenir une autorisation formelle de la part de l'informateur quant à la possibilité d'enregistrer la discussion. La signature du formulaire de consentement éthique a été effectuée au début de chaque entretien en insistant sur l'importance de lire le document dans son intégralité afin de connaître les droits liés à la participation ainsi que les responsabilités du chercheur.

Lors des entretiens, les stratégies évoquées par Poupart ont été adoptées pour favoriser l'expression des informateur-trice-s lors de l'ensemble de nos échanges. La discussion préliminaire et les échanges de politesse en amont du déroulement de chacun des entretiens ont occupé une place prépondérante (Knapik 2006 ; Poupart, 1997). Cette approche a pour force de « limiter l'asymétrie entre l'enquêteur et l'enquêté, dont on a vu qu'elle constituait une source importante de dissimulation » (Pinson et Sala Pala, 2007 : 586). Dans un contexte pouvant être inusuel pour plusieurs, il importe que les participant-e-s ne se sentent

pas tel-le-s de simples objets de recherche desquels le chercheur souhaite soutirer un maximum d'information. Pour que l'entretien soit le mieux réussi possible, il était nécessaire que, malgré un contexte relativement formaté, les échanges conservent une certaine spontanéité à l'image d'un échange informel. En évitant d'interrompre l'informateur, en respectant les silences et en favorisant les reformulations, l'enquêteur s'est assuré de ne pas trop teinter le récit et de laisser l'enquêté-e guider l'échange (*Ibid.*, 191). Puisqu'un échange avec de nombreuses relances a pour effet de diminuer, voire éliminer, l'impression d'un rapport d'asymétrie pouvant être perçu par l'informateur, il importait de ponctuer l'entretien de questions permettant d'apporter des précisions contextuelles, ou encore d'approfondir des réflexions (Knapik, 2006 : 84-5). Cette manière de procéder permettait au chercheur d'adopter une posture active durant les entretiens en s'impliquant aussi bien émotionnellement qu'intellectuellement.

Lors des entrevues, la question d'ouverture employée, sans être trop précise, permettait de rentrer dans le vif du sujet (Kaufmann, 2004 : 45). L'efficacité de cette approche tient au fait qu'elle indique à la personne interrogée la tangente que souhaite emprunter le chercheur lors de l'entretien (Albarello et coll., 1995 : 79). En conformité avec ce que suggèrent Pinson et Sala Pala, la première question portait sur le parcours en emploi de la personne dans l'objectif d'ouvrir « à la description concrète des pratiques et des relations entre acteurs » (2007 : 591). Le rôle de la question initiale est déterminant puisqu'elle permet de positionner la personne interrogée de sorte que celle-ci se sente pleinement outillée pour répondre aux questions ultérieures et qu'elle ait la certitude que sa légitimité ne sera pas remise en question (Savoie-Zajc, 2009 ; Gordon, 1975 : 279). En procédant ainsi, il est possible d'instaurer une dynamique permettant d'approfondir les éléments abordés en lançant comme signal à la personne interrogée qu'elle est le point de mire de la discussion, que ses perceptions, ses opinions et son vécu constituent le centre d'intérêt de la discussion (Kaufmann, 2004 : 48).

En ce qui concerne les questions subséquentes, il était primordial de limiter leur nombre puisqu'elles peuvent circonscrire le cadre de l'échange en restreignant l'informateur. Dans cette optique, un schéma d'entretien comportant six questions, si l'on exclut la question initiale puisqu'elle ne portait pas directement sur notre sujet de recherche (Poupart,

1997)⁵⁵. À ce stade, deux types de questions ont été mobilisées : les questions sur les pratiques et celles sur les opinions et les représentations (Albarello et coll., 1995 ; Pinson et Sala Pala, 2007). Dans les deux cas, celles-ci ont été formulées dans un langage commun afin qu'elles soient le plus claires possible. Qui plus est, une attention particulière a été portée au fait qu'elles soient singulières, et donc ne questionnent pas plus d'un élément. Finalement, lors de l'élaboration de la grille, les critères avancés par Savoie-Zajc ont été respectés. Ainsi, les questions élaborées étaient ouvertes, courtes, neutres et pertinentes (2009). Les questions liées au profil sociodémographique ont quant à elles été conservées pour la fin de l'entretien puisqu'elles nécessitent un faible niveau de concentration. Cette manière de procéder limite les répercussions néfastes sur la dynamique de l'entrevue considérant que ces questions sont nombreuses, fermées et qu'elles ne suscitent pas la réflexion (Savoie-Zajc, 2009 : 354). Pour conclure, lors de l'échange, il était primordial de ne pas « considérer le problème de manière étroite et oublier toute l'étendue des possibilités » afin de ne pas entretenir d'angles morts et donc de creuser les pistes intéressantes en posant des questions qui n'étaient pas prévues dans le cadre initial (Alami et coll., 2009 : 73).

⁵⁵ Lors de notre entretien, plutôt que de privilégier notre guide d'entretien et de poser strictement les questions prévues, nous avons toujours privilégié le fait de s'ajuster à la tangente empruntée par l'informateur-trice pour ainsi approfondir les thèmes et les idées que la personne considérait comme primordiaux.

Guide pour les syndiqué-e-s

- 1) Pouvez-vous me raconter quel a été votre parcours en emploi?
- 2) Comment avez-vous été amené à participer aux activités syndicales?
- 3) Comment se déroule l'implication syndicale pour les membres des minorités ethnoculturelles?
- 4) À votre connaissance, y a-t-il des espaces particuliers pour les membres des minorités ethnoculturelles au sein de votre syndicat? Si oui, quelle en est votre connaissance, votre utilisation et votre perception?
- 5) Pouvez-vous nous décrire la position qu'adopte votre syndicat face aux revendications effectuées par les membres des minorités ethnoculturelles ?
- 6) Quels ont été pour vous les tenants et aboutissants de la cause que vous avez portée au sein de votre organisation syndicale?
- 7) Quelles sont, à votre sens, les répercussions de l'implication des membres appartenant à des groupes minoritaires sur les politiques, le fonctionnement et les pratiques de l'organisation syndicale?

Guide pour les responsables syndicaux

- 1) Pouvez-vous me raconter quel a été votre parcours en emploi?
- 2) Pouvez-vous nous informer sur l'historique de la prise en compte des membres appartenant à des minorités ethnoculturelles au sein de votre organisation ?
- 3) Pouvez-vous préciser la perception que vous avez de votre rôle et de celui du syndicat en ce qui concerne la participation des membres appartenant à une minorité ethnoculturelle ?
- 4) Avez-vous des espaces réservés aux groupes minoritaires au sein de votre organisation? Si oui, quelle place leur est-elle accordée?
- 5) Comment décrieriez-vous la réception des revendications effectuées par des membres appartenant à des minorités ethnoculturelles ainsi que la réaction de l'organisation à la suite de la prise de conscience du vécu de ces personnes ?
- 6) Pouvez-vous faire état, dans la mesure de vos connaissances et de vos souvenirs, des revendications ayant été effectuées par des membres des minorités ethnoculturelles, du contexte ayant mené à ces revendications ainsi que de l'évolution des débats internes ayant suivis ?
- 7) Pouvez-vous expliciter, à la suite des débats internes, les répercussions qu'ont engendrées sur l'organisation et ses membres, les revendications portées par les membres des minorités ethnoculturelles ?

Chapitre 3 : Aperçu de la représentation syndicale des minorités ethnoculturelles et de quelques problématiques spécifiques

En guise de prélude à l'analyse qui sera présentée dans le chapitre 4, le présent chapitre vise à tracer un bref portrait de la représentation des TOED au sein des organisations syndicales. Dans les pages qui suivent, nous présenterons les principaux résultats des analyses statistiques réalisées dans le cadre de notre recherche, lesquelles visaient à observer l'incidence de trois variables, le sexe, le secteur d'emploi et le niveau de scolarité, sur la probabilité que les TOED parviennent à intégrer l'effectif syndical. Finalement, la composition de l'effectif des travailleur-euse-s du secteur d'emploi des résidences privées ainsi que des membres du SQEES sera décortiquée, tout comme les réalités qui caractérisent le vécu des MOED œuvrant dans ce secteur d'emploi.

3.1 Une carence importante

Dans le cadre de notre revue de la littérature, une recherche attentive a été menée afin de repérer des données sur le taux de couverture syndicale des TOED au Québec. Notre ambition était de tracer un portrait d'une réalité perceptible dont bien peu de faits sont connus d'une part, et subsidiairement, de tracer le profil des personnes œuvrant dans l'industrie et les professions représentées par le SQEES.

Nous avons dans un premier temps exploré les enquêtes et les rapports produits par différentes organisations syndicales, par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), par Statistique Canada, voire même par le Bureau international du travail (BIT). Les recherches se sont toutefois avérées largement infructueuses. D'abord, force est de constater que, contrairement à ce qui avait été anticipé, les données compilées par les syndicats sur la composition de leurs membres sont soit inaccessibles, soit inexistantes. Cette carence touche aussi bien les centrales syndicales que leurs syndicats affiliés. Outre les nombreux documents officiels qui présentent les grandes orientations liées aux travailleurs et travailleuses issu-e-s de l'immigration, ou encore, les feuillets, les dépliants et autres imprimés qui louangent les bienfaits de la diversité, aucune source d'information contenant

des données statistiques sur la composition de leur effectif n'a été trouvée⁵⁶. Plus encore, des salarié-e-s, des membres et des représentant-e-s du SQEES ont confirmé ce que les observations tendaient à démontrer : il y a un manque important, voire une totale absence de données sur la composition ethnoculturelle des membres du syndicat sur lequel porte notre étude et, plus largement, dans l'ensemble du mouvement syndical.

Pour sa part, l'ISQ a produit une quantité considérable de rapports et de données sur le syndicalisme. Or, aucune de ces recherches ne met la variable portant sur le taux de couverture syndicale en relation avec l'appartenance à une minorité ethnoculturelle⁵⁷ (ISQ, 2017). En guise d'exemple, en 2014, l'Institut a publié un rapport de recherche extrêmement riche dans lequel était présenté l'effet de quatorze variables différentes⁵⁸ sur le taux de couverture syndicale. Là encore, force était de constater qu'aucune des variables ayant pu alimenter notre objet d'étude ne s'y retrouvait (Cloutier-Villeneuve et Demers, 2014). La situation est non moins différente en ce qui concerne un rapport publié par le Secrétariat du travail pour le compte du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulé *La présence syndicale au Québec en 2014* (Labrosse, 2015). À l'exception de l'étude que nous présentons dans la section suivante, ces constats réalisés à l'égard des données de l'ISQ valent également pour Statistique Canada. Fait pour le moins surprenant, malgré une série de tableaux portant sur la couverture syndicale produits annuellement par CANSIM⁵⁹, aucun d'entre eux ne retient une variable évoquant l'appartenance à une minorité ethnoculturelle pour explorer les résultats. Le plus étonnant est certainement que cette situation prévaut malgré le fait que les fonctionnaires aient travaillé avec l'Enquête sur la population active (EPA), laquelle contient une question sur le pays de naissance (Statistique Canada, 2016).

⁵⁶ Les deux seules sources présentant une quantité limitée d'information sur le sujet ont été présentées en introduction (FTQ, 2009 ; CCMM cité dans Soussi et Icart, 2010).

⁵⁷ D'autres variables similaires telles que l'appartenance à une minorité visible, racisée, ou encore, au fait d'être issu de l'immigration auraient également pu être utilisées.

⁵⁸ La liste exhaustive des indicateurs utilisés dans le cadre de cette recherche était la suivante : le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, la situation familiale, l'état matrimonial, le régime de travail, la durée de l'emploi, le statut d'emploi, les compétences, la rémunération horaire, la taille de l'établissement, le secteur d'emploi, le type d'industrie ainsi que les régions administratives.

⁵⁹ Les tableaux sont disponibles en ligne suivant ce lien :

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a33?lang=fra&spMode=tables&themeID=2636&RT=TABLE>.

3.2 Une enquête d'exception

Il n'est guère étonnant que si la littérature grise et celle produite par les organismes voués à la production de statistiques ne constitue pas une source foisonnante de données sur le sujet, la littérature scientifique soit également empreinte d'une carence évidente en raison de l'absence de diffusion de données statistiques sur le sujet, situation encore plus marquée dans le cas du Québec. Néanmoins, la revue de littérature a permis de dénicher un rapport faisant figure d'exception. Celui-ci, rédigé par Gilmore en 2009 pour le compte de Statistique Canada, est intitulé *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*. La pertinence des informations présentes dans ce document de recherche tient au fait qu'il contient une analyse de la situation syndicale des immigrant-e-s reçu-e-s, laquelle fournit une quantité limitée, mais intéressante, de données sur le sujet qui nous intéresse dans le cadre de ce mémoire⁶⁰.

Couverture syndicale selon les secteurs d'emploi					
Principaux secteurs d'emploi	Née au Canada	Total des immigrant-e-s reçu-e-s	Couverture syndicale selon la période d'immigration		
			Ont immigré-e-s durant les 5 dernières années	Ont immigré-e-s plus de 5 à 10 ans auparavant	Ont immigré-e-s plus de 10 ans auparavant
Gestion	11,1 %	7,4 %	ND	ND	7,9 %
Affaires, finance et administration	30,4 %	18,8 %	14,4 %	15,5 %	20,6 %
Sciences naturelles et appliquées	29 %	16,2 %	10 %	17,4 %	18,8 %
Santé	67,2 %	54,8 %	48,8 %	43,8 %	59,4 %
Sciences sociales, éducation, administration publique et religion	64,2 %	47,3 %	29,4 %	45,2 %	52,8 %
Arts, culture, sport et loisir	31,7 %	24,6 %	ND	ND	30,7 %
Vente et services	28,7 %	21,9 %	14,2 %	22,2 %	24,6 %
Métiers, transport et machinerie	41,8 %	31,1 %	23,1 %	28,4 %	34 %
Secteur primaire	21,8 %	17,6 %	ND	ND	23,1 %

⁶⁰ Les analyses produites dans le cadre de ce document de recherche ont été réalisées à l'aide des données produites dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA).

Transformation, fabrication et services d'utilité publique	43,3 %	25,8 %	21,5 %	22,9 %	28,1 %
Couverture syndicale totale des 25- 54 ans	36.8 %	25.2 %	18.2 %	23 %	27.9 %
Couverture syndicale totale des 55ans et plus	37,7 %	33,1 %	15,1 %	19,3 %	34,4 %
Adapté à partir de Gilmore, 2009.					

Le tableau statistique que nous avons construit depuis les données présentées dans cette enquête permet de faire cinq constats⁶¹. D'abord, le taux de couverture syndicale des travailleurs et des travailleuses immigrant-e-s pour le groupe d'âge des 25-54 ans est inférieur à celui des personnes né-e-s au Canada pour le même groupe d'âge. En termes de proportion, les personnes né-e-s au Canada sont syndiquées dans une proportion près de 1,5 fois supérieure à celle des personnes né-e-s à l'étranger. Ensuite, on peut noter que l'écart tend à se résorber lorsque la situation des immigrant-e-s reçu-e-s est analysée en fonction du nombre d'années de résidence. Si le taux de couverture syndicale était 2 fois moindre que celui des personnes né-e-s au Canada pour les personnes ayant immigré depuis moins de 5 ans, ce ratio est réduit à 1,3 pour ce qui est des travailleurs et des travailleuses issu-e-s de l'immigration vivant au Canada depuis au moins une décennie. Ainsi, les personnes né-e-s au Canada, syndiqué-e-s à 36,8 %, demeurent plus syndiquées que les personnes établies aux pays depuis plus de 10 ans qui sont quant à elles syndiqué-e-s dans une proportion de 27,9 %.

Par ailleurs, la représentation syndicale des immigrant-e-s reçu-e-s de 55 ans et plus (33,1 %) est nettement plus importante que celle des 25 à 54 ans (25,2 %). Malgré un écart notable, l'effet engendré par la durée de la période d'établissement est également observable pour les plus de 55 ans. En effet, ces personnes « âgées » ayant immigré au Canada depuis plus de 10 ans sont syndiqué-e-s à hauteur de 34,4 %, soit un taux 2,2 fois supérieur à celles ayant immigré-e-s depuis moins de 5 ans (15,1 %). Cet écart, plus marqué que chez les 25 à 54 ans, peut certainement être lié au fait que les personnes de 55 ans et

⁶¹ Voir le tableau couverture syndicale selon les secteurs d'emploi, produit depuis les données du rapport de Gilmore (2009). -

plus sont assurément plus nombreuses à être établies au pays depuis plus de 10 ans. N'empêche, même si leur situation est plus avantageuse, ces personnes sont tout de même moins syndiquées que les personnes né-e-s au Canada pour le même groupe d'âge et dont le taux de couverture syndicale est de 37,7 % (Gilmore, 2009).

(Source : Gilmore, 2009)

Les données tirées du rapport de Gilmore (2008) font donc état d'une légère amélioration de la situation des personnes issu-e-s de l'immigration sur le marché du travail sur le plan de l'accès à la représentation collective. Tel que le montrent ces données, le taux de personnes né-e-s dans un pays autre étant assujetti à une couverture syndicale croît au fil du temps, et ce, pour l'ensemble des secteurs d'emploi ainsi que pour les deux groupes d'âge retenus pour les fins de l'exercice, les 25 – 54 ans et les 55 ans et plus. Ce constat concorde avec les analyses de Piché et Renaud qui observent une amélioration du revenu ainsi que l'accès à un meilleur statut d'emploi après 10 ans (2002 :150).

Ces données revêtent certes une importance considérable dans le cadre de notre recherche. Deux limites leur sont toutefois inhérentes. D'abord, ces dernières commencent à dater puisqu'elles ont été publiées il y a près d'une décennie⁶². Deuxièmement, bien que cette analyse en fonction de la période d'immigration soit pertinente, elle nous semble nettement insuffisante dans la mesure où il aurait été possible de croiser le taux de couverture syndicale des personnes ayant immigré en croisant celui-ci avec d'autres variables. Afin de bonifier l'analyse de Gilmore, des analyses descriptives ont été complétées grâce à notre propre analyse des données recueillies dans le cadre de l'EPA⁶³.

3.3 L'enquête sur la population active comme source d'informations pertinentes

La décision de travailler à partir de l'Enquête sur la population active (EPA)⁶⁴ avec comme objectif de réaliser un aperçu statistique de la situation syndicale des minorités

⁶² Il existe à notre connaissance qu'une seule version actualisée de ce rapport. À la différence de celle que nous avons présentée, l'étude de 2012 ne contient aucune information sur le taux de syndicalisation.

⁶³ Les analyses ont été réalisées au Centre interuniversitaires québécois de statistiques sociales durant la période s'étalant de janvier 2017 à avril 2017

⁶⁴ Voir Annexe 1.

ethnoculturelles au Québec ne découle pas d'un choix, mais plutôt d'une contrainte : cette dernière est la seule qui fournisse des informations à la fois sur la situation syndicale ainsi que sur le statut migratoire⁶⁵.

Des limites importantes

Fort utile dans le cadre de cette recherche, l'EPA n'en comporte pas moins des limites importantes. En ce sens, l'appartenance à une confession religieuse, la condition de minorité visible, l'appartenance à une minorité ethnoculturelle, la langue parlée ainsi que le statut générationnel en lien à l'immigration sont autant d'informations que ne contient pas cette enquête et qui auraient pu nous permettre de creuser davantage la représentation des minorités ethnoculturelles au sein des syndicats. En effet, comme le mentionne Bilge, « combinées aux données sur le lieu de naissance, l'origine ethnique, les minorités visibles et la religion, [*le lieu de naissance des parents*] permettraient une meilleure compréhension des identifications ethnoculturelles » (2004 : 105). En somme, le manque d'informations sur l'appartenance à une minorité ethnoculturelle constitue une première limite.

Ensuite, bien que la présente étude porte précisément sur le cas des TOED, il était impossible de tracer un portrait extrêmement précis de leur situation. Ceci est dû au fait que faute d'un nombre suffisant de cas, il a été nécessaire de scinder la population en seulement deux groupes lorsque nous souhaitions considérer l'influence du lieu de naissance, soit les personnes né-e-s au Canada⁶⁶ et les personnes né-e-s dans un pays autre, perdant ainsi au passage de la précision en ce qui concerne le pays d'origine⁶⁷.

⁶⁵ Si une question sur l'adhésion syndicale a été intégrée au questionnaire à compter de 1997, ce n'est qu'en 2006 que des questions pouvant nous informer sur le statut migratoire ont été introduites : Dans quel pays...est-il/elle né(e)? ; Est-il/elle, ou a-t-il/elle déjà été, un(e) immigrant(e) reçu(e) au Canada? ; En quelle année...est-il/elle devenu(e) un(e) immigrant(e) pour la première fois? ; Quel mois? ; Dans quel pays a-t-il/elle obtenu son certificat son diplôme le plus élevé?

⁶⁶ Bien que notre recherche porte sur le cas du Québec, nous avons dû travailler avec la variable *personnes né-e-s au Canada*, la seule fournie par l'EPA. Cela implique que nous ne pouvons pas distinguer la situation des gens selon la province de naissance puisque ces personnes seront traitées indistinctement, c'est-à-dire comme étant né-e-s au Canada.

⁶⁷ Ce choix découle des conditions imposées par Statistique Canada en ce qui a trait à la possibilité de produire des résultats avec les données que l'organisation collecte. Pour des questions de confidentialité et pour que puissent être diffusées publiquement les données, les résultats non pondérés doivent correspondre au minimum exigé de 60 cas. Ce faisant, en travaillant avec un échantillon aussi restreint que celui des personnes immigrantes étant syndiquées, lequel sera par la suite croisé avec différentes variables, il était fréquent d'obtenir des résultats inférieurs au minimum requis. Cette limite est encore plus

Conscient des limites inhérentes qu'implique cette stratégie, les données portant sur les personnes né-e-s hors Canada peuvent tout de même nous renseigner sur la situation des TOED. En ce sens, un rapport produit par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI, 2015) contient un tableau faisant état du « statut des générations »⁶⁸ au sein des minorités visibles⁶⁹. Ce dernier montre que 69,7 % des personnes déclarant appartenir à une minorité visible sont des immigrant-e-s de première génération. Qui plus est, près de 80 % des personnes ayant immigré durant la période allant de 2004 à 2013 sont considérées comme appartenant à une minorité visible. De ce fait, nous pouvons affirmer qu'en étudiant le taux de couverture syndicale des personnes né-e-s dans un pays autre, il s'avère possible d'obtenir un portrait assez fidèle de la représentation syndicale des minorités visibles puisque les deux dimensions fondamentales de l'ethnicité sont considérées : « la dimension objective (ascendance biologique) et la dimension subjective (identification individuelle) » (Bilge, 2004 : 105).

3.3.2 La méthodologie

Pour procéder aux analyses statistiques il a d'abord fallu déterminer les intervalles de temps que nous souhaitions comparer. Le choix privilégié a donc été d'observer les variations qui surviennent sur une base annuelle puisque les fluctuations mensuelles n'étaient pas suffisamment significatives pour attester de variations permettant d'effectuer des constats. Ensuite, il était nécessaire de cibler les variables les plus pertinentes au regard de leur

contraignante lorsque les variables utilisées sont ordinales, ou encore, nominales avec un nombre important de réponses. Ce fut notamment le cas avec la variable *Pays de naissance*. Ainsi, dans l'objectif de pouvoir croiser la variable immigration avec les variables *sexe*, *niveau de scolarité* ainsi que *secteur d'emploi*, nous avons été contraints d'utiliser la variable de l'immigration sous une forme binaire, c'est-à-dire de distinguer les personnes né-e-s au Canada des personnes né-e-s dans un pays autre.

⁶⁸ Ce terme est utilisé par le MIDI dans son rapport de 2015 (Voir bibliographie). Le statut des générations réfère à l'appartenance générationnelle entendu comme suit : Les personnes de 1re génération sont né-e-s à l'étranger, celles de 2e génération sont né-e-s au Canada et dont au moins un des deux parents est né à l'étranger, alors que les personnes de 3e génération sont né-e-s au Canada de parents nés au Canada.

⁶⁹ Il convient néanmoins de préciser qu'une certaine proportion des personnes immigrantes n'appartient pas à une minorité visible. Toutefois, si l'on observe le nombre de personnes ayant immigrées au Québec entre 2004 et 2013 puis que l'on retire les régions de naissance dont les arrivant-e-s sont moins susceptibles d'être issu-e-s d'une minorité visible, 78,3 % des personnes ayant immigré appartiendraient à une minorité visible. Cette mesure est imparfaite et nous en convenons, mais elle permet tout de même de constater qu'il y a une très forte corrélation entre être issue de l'immigration et être considéré comme une minorité visible. En effet, tel que le mentionnent Piché et Renaud, la performance économique des immigrant-e-s provenant d'Europe et des États-Unis « devrait être maximale ou, en d'autres mots, que ce groupe devrait connaître moins de problèmes sur le marché du travail (2002).

potentiel explicatif des différences en ce qui a trait au taux de couverture syndicale. À ce titre, les données qui apparaissent les plus pertinentes pour mieux saisir les divergences qui prévalent entre le niveau de couverture des personnes né-e-s dans un pays autre que le Canada et des personnes né-e-s au Canada étaient le sexe, le secteur d'emploi ainsi que le niveau de scolarité. Les données qui seront présentées plus bas sont donc le résultat de tableaux croisés mettant en relation les trois variables au sein de différents échantillons et sous-échantillons. Ces opérations ont été réalisées avec les données pondérées à l'aide du poids final, lequel permet de réaliser une inférence statistique depuis les résultats puisqu'il permet d'obtenir un reflet assez fidèle de la réalité canadienne, et donc québécoise.

Les principaux échantillons utilisés

L'échantillon principal que nous avons retenu est le suivant : les personnes appartenant à la population active résidant au Québec⁷⁰. À la différence de la démarche de Gilmore, nous avons considéré comme préférable de ne pas distinguer les 24 à 54 ans des 55 ans et plus étant donné que cette façon de procéder semble diluer, sans raison valable, le pourcentage de personnes né-e-s dans un pays autre que le Canada en plus de modifier artificiellement le taux de couverture syndicale⁷¹. Qui plus est, toujours à l'inverse du chercheur, nous avons fait le choix de ne pas distinguer les personnes considérées comme immigrantes, des résident-e-s temporaires. Trois raisons justifient ce choix. Premièrement, le statut de citoyenneté, en théorie du moins, ne constitue, en rien une barrière à la syndicalisation. Deuxièmement, il est possible que des résident-e-s temporaires demeurent pour une période relativement longue en sol québécois (Galliée, Gobeil et Brodeur, 2017) et soient donc pleinement actifs sur le marché du travail. Cette situation rend pertinente l'analyse de leur situation syndicale. Finalement, un nombre considérable de résident-e-s temporaires se retrouvent en Occident pour le travail puisque la main-d'œuvre, spécialisée ou non, est

⁷⁰ Pour procéder aux analyses statistiques, la moyenne des niveaux a été utilisée plutôt que la moyenne des taux. Cela signifie que plutôt que de tenir compte des taux de syndicalisation mensuels pour ensuite les additionner, les données de l'année ont d'abord été additionnées pour ensuite connaître le taux de couverture syndicale. Bien que les résultats ne varient que légèrement, en procédant de cette manière l'impact des fluctuations mensuelles engendrées par la variation du nombre de répondant-e-s s'en trouve réduit.

⁷¹ Comme cela a été mentionné, les travailleurs et les travailleuses issu-e-s de l'immigration qui sont ici depuis plus longtemps, et donc généralement plus avancé en âge, sont généralement plus syndiqué-e-s.

de plus en plus mobile (Noiseux, 2014). Il est donc pertinent de considérer leur accès à des emplois syndiqués.

Trois sous-échantillons ont également été utilisés : les personnes né-e-s à l'extérieur du Canada, les personnes né-e-s au Canada puis les personnes bénéficiant d'une couverture syndicale. Bien que les mêmes analyses aient été menées systématiquement pour la totalité des années de la dernière décennie, les résultats présentés porteront exclusivement sur les années 2006 et 2015. Deux raisons motivent cette décision. Premièrement, ce choix permettra de faire état de l'évolution de la situation sur la plus longue période pour laquelle des données sont disponibles. Deuxièmement, en dépit de l'augmentation du nombre absolu d'enquêté-e-s d'une année à l'autre, les ratios restent similaires. Dans les paragraphes qui suivent, les principaux constats qui ressortent de ce travail seront détaillés. Pour ce faire, trois angles d'analyse complémentaires seront adoptés⁷².

3.3.3 La couverture syndicale de personnes issu-e-s de l'immigration

En 2015⁷³, la couverture syndicale des personnes né-e-s hors du Canada (32,74 %) était moins élevé que celle des personnes né-e-s au Canada (40,52 %)⁷⁴. Bien que la situation se soit légèrement résorbée en près d'une décennie, l'écart demeure notable alors que la couverture des premiers a cru de moins de quatre points de pourcentage (29,07 % en 2006) tandis que dans le cas des second-e-s, elle s'est réduite d'un peu plus de un point de pourcentage (41,73 % en 2006)⁷⁵.

L'effet du niveau de scolarité sur l'accès aux emplois couvert par une convention collective des personnes né-e-s hors Canada s'est concrétisé lors de la dernière décennie. L'impact de cette variable se reflète sur la couverture syndicale plus importante dont bénéficient les travailleur-euse-s ayant terminé des études supérieures (33,73 %) comparativement aux

⁷² Une série de tableaux supplémentaires a été publiée en annexe et permettra aux lecteurs d'aller plus loin dans l'analyse.

⁷³ Afin de pouvoir analyser l'évolution de la couverture syndicale des travailleur-euse-s issu-e-s de l'immigration, les analyses ont été réalisées pour l'ensemble des années de 2006, date de l'insertion des nouvelles variables, jusqu'en 2015. Toutefois, puisque les proportions sont restées assez stable en une décennie, seules les données de 2015 seront présentées dans le cadre de cette recherche.

⁷⁴ Tableau 1 (Il est à noter que l'ensemble des tableaux se retrouvent en annexe 1).

⁷⁵ Tableau 2.

personnes n'ayant pas de diplôme d'études postsecondaires (30,68 %) ⁷⁶. Les données rendaient compte du même constat pour les personnes né-e-s au Canada. En effet, les travailleur-euse-s ayant terminé des études supérieures (44,77 %) bénéficiaient d'un meilleur accès aux emplois syndiqués que les personnes n'ayant effectué d'études postsecondaires (36,44%) ⁷⁷. Les données révèlent toutefois que l'achèvement d'études postsecondaires octroie un avantage supérieur dans l'accès aux emplois couvert par une convention collective pour les détenteur-trice-s d'un diplôme d'études supérieur n'étant pas issu-e-s de l'immigration. En ce sens, les travailleur-euse-s ayant complété des études supérieures sont surreprésenté de deux points de pourcentage parmi les personnes assujettie-s à une convention collective né-e-s hors Canada (69,85 %) tandis que la surreprésentation est plutôt de 5 points pour les personnes né-e-s au Canada (54,07 %) ⁷⁸. Dans cette veine, il importe de préciser que les personnes nées dans un pays autre sont sous-représenté-e-s de 4 % au sein de l'ensemble de la population syndicale ayant complété des études supérieures, situation qui persiste depuis une décennie ⁷⁹ et qui pourrait être liée au fait qu'ils occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, les cadres étant souvent exclus de la représentation syndicale.

À l'opposé du secteur d'emploi et du niveau de scolarité, la variable du sexe n'avait pratiquement aucune incidence sur le taux de syndicalisation des personnes né-e-s hors Canada avec un taux de couverture syndicale de 32,53% pour les hommes et de 33% pour les femmes ⁸⁰. La situation était la même pour les personnes né-e-s au Canada alors que les hommes (40,82 %) et les femmes (40, 21 %) accèdent de manière quasi identique aux emplois assujettis à une convention collective ⁸¹.

Par ailleurs, en observant le taux de syndicalisation des personnes immigrantes selon le lieu de naissance, il apparaît que la situation était fortement contrastée d'un pays à l'autre. La communauté haïtienne est la seule à être caractérisée par un taux de couverture

⁷⁶ Tableau 3.

⁷⁷ Tableau 4.

⁷⁸ Tableau 5.

⁷⁹ En 2015, ces personnes représentaient 19,41 % de la population comparativement à 15,36 % de la population syndicale (tableau 6 et tableau 7).

⁸⁰ Tableau 8.

⁸¹ Tableau 9.

syndicale plus élevée que celui du groupe majoritaire (48 %), soit 8 points supérieur au taux des personnes nées au Canada⁸².

Une analyse genrée selon les secteurs d'emplois

Les variables sexe et secteur d'emploi ont été mises en relief afin de comparer la représentation syndicale des deux populations. En 2015, le secteur public était largement représenté par des femmes, aussi bien dans le cas des personnes nées dans un pays autre (55,42 %) que dans le cas de celles nées au Canada (63,41 %). Le secteur privé était quant à lui caractérisé par une présence plus marquée d'une main-d'œuvre masculine, aussi bien pour les premiers (55,74 %) que pour les seconds (54,89 %)⁸³. Si la proportion de femmes syndiquées dans le secteur public est assez semblable, d'un côté (54 %) comme de l'autre (64,76 %), à leur proportion dans la population, on observe un avantage au niveau du taux de syndicalisation des hommes dans le secteur privé, lequel est moins marqué dans le cas des personnes nées dans un pays autre (59 %) que dans le cas des personnes nées au Canada (68,55 %)⁸⁴.

L'exception haïtienne

Tel que cela a été évoqué plus haut, les données rendent compte d'un cas unique d'un point de vue statistique que nous avons convenu d'appeler « l'exception haïtienne ». Puisque les personnes haïtiennes sont fortement concentrées dans le secteur des résidences privées, il apparaissait pertinent de creuser la situation afin de connaître les possibles raisons pouvant justifier cet état de fait. Quatre caractéristiques constitueraient des pistes d'explication plausibles en ce qui concerne le fort taux de syndicalisation des personnes provenant de cette communauté. Le premier élément tient au fait que 55,8 % des personnes appartenant à cette communauté détiennent des études postsecondaires. En ce sens, le rapport de Cloutier-Villeneuve et Demers (2014) indique que les personnes ayant réussi des études supérieures sont syndiquées à hauteur de 41 %; comparativement à 36 % pour ceux et celles

⁸² Les pays retenus pour les fins de notre analyse ont été ceux dont la population au Québec est la plus importante et dont le nombre de cas correspondait au minimum requis pour utiliser les données selon les conditions de Statistiques Canada : États-Unis, Haïti, France, Roumanie, Italie, Portugal, Algérie, Maroc et Liban. Les données sont présentées dans le tableau 10.

⁸³ Il importe ici de rappeler que les femmes représentent 46,46 % de la population des personnes nées dans un pays autre (tableau 11 et tableau 12).

⁸⁴ Tableau 13, tableau 14.

ayant terminé des études secondaires, et de 32 % lorsque les études sont partielles. Ensuite, une proportion de 44,1 % des membres issu-e-s de cette communauté travaillent dans un secteur plus syndiqué que la moyenne québécoise dont, un nombre substantiel (24,6 %) au sein du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, lequel est syndiqué à hauteur de 63,3 % (Cloutier-Villeneuve et Demers, 2014)⁸⁵. Une troisième piste d'explication tient au fait qu'il y aurait une surreprésentation de travailleurs et de travailleuses d'origine haïtienne au sein du secteur de la santé en dépit de professions n'étant pas forcément reliées à ce domaine d'emploi⁸⁶. En effet, bien que 16,9 % des Haïtien-ne-s occupent une profession liée au secteur de la santé, le pourcentage grimpe de près de 8 % (24,6 %) lorsqu'il est question des membres de cette communauté qui œuvrent dans ce secteur. La dernière piste d'explication va dans le même sens. Le même phénomène s'appliquerait dans le cas des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires. À ce titre, l'exemple des personnes occupant le poste de préposé-e aux bénéficiaires est emblématique. Ainsi, la sous-syndicalisation des personnes n'ayant pas terminé d'études supérieures que l'on observe chez les personnes né-e-s hors Canada serait compensée chez les membres de la communauté haïtienne par le fait que ceux-ci travaillent dans un des secteurs les plus hautement syndiqués.

3.4 La couverture syndicale au sein du secteur de la santé et des services sociaux

Après avoir présenté un portrait général de la représentation syndicale des TOED nous tracerons maintenant dans cette section un portrait de la situation pour un secteur précis, soit celui des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes et pour une catégorie professionnelle en particulier, soit celle des aides-infirmiers-ères, des aides-soignant-e-s et des préposé-e-s aux bénéficiaires. Étant donné que cette recherche porte sur le SQEES-298, un syndicat dont les membres proviennent « majoritairement du secteur de la santé et des services sociaux dont une proportion importante œuvre au sein

⁸⁵Les autres secteurs où nous retrouvons une certaine concentration des personnes d'origine haïtienne sont l'administration publique (6,1 %), les services d'enseignement (4,9 %) et les transports et l'entreposage (6,7 %).

⁸⁶ Réceptionniste, secrétaire, technicien-ne en ressources humaines, employé-e d'entretien ménager, employé-e de maintenance, etc.

des résidences privées pour personnes âgées » (SQEES-298, 2017), il convient ainsi de mieux connaître le profil de ces travailleuses et travailleurs.

3.4.1 La couverture syndicale au sein des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes

Dans un premier temps, nous aborderons la situation des travailleur-euse-s selon le secteur d'emploi⁸⁷. D'abord, les établissements de soins sont principalement composés de femmes, dans un ratio de 4 pour 1⁸⁸. Qui plus est, neuf personnes sur dix travaillent au sein du secteur privé⁸⁹. La proportion de personnes ayant terminé des études supérieures s'élève quant à elle à 41,19 %⁹⁰. En ce qui concerne les deux facteurs qui relèvent d'une importance particulière dans le cas de cette étude, il y a surreprésentation des personnes né-e-s dans un pays autre, lesquelles représentent 20 % de la main-d'œuvre⁹¹. Qui plus est, la représentation syndicale qui prévaut dans ce secteur est plus élevée que pour la moyenne québécoise avec 51,5 %⁹².

En limitant l'observation à la population syndiquée au sein de ce secteur d'emploi, de légères variations sont observables. La proportion d'hommes et de femmes est somme toute similaire à leur proportion au sein de ce secteur⁹³. Comme ce fut évoqué précédemment, le secteur public est plus syndiqué que le privé avec un écart de sept points de pourcentage⁹⁴. Bien qu'elle soit moins significative que pour le secteur public, il ressort également une plus forte représentation des personnes ayant fait des études supérieures, avec une présence s'élevant à 45,26 %⁹⁵. Finalement, les données ne rendent pas compte d'une sous-

⁸⁷ Puisque le nombre de cas était inférieur au minimum requis lorsque nous avons tenté de comparer les personnes né-e-s au Canada aux personnes né-e-s dans un pays autre, nous avons dû nous limiter à l'analyse d'une seule variable à la fois.

⁸⁸ Tableau 15.

⁸⁹ Tableau 16. Deux hypothèses semblent pouvoir expliquer ce chiffre. La première, les établissements publics sont peut-être plus susceptibles de se retrouver dans le secteur des *Hôpitaux spécialisés*. La deuxième hypothèse tient au fait qu'il est possible que les centres privés subventionnés soient classés comme étant privés plutôt que public. (En ligne : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=307532&CVD=307533&CPV=62&CST=01012017&CLV=1&MLV=5).

⁹⁰ Tableau 17.

⁹¹ Tableau 18. En guise de rappel, les personnes né-e-s hors Canada représentent 14,81 % de la population.

⁹² Tableau 19.

⁹³ Tableau 20.

⁹⁴ Tableau 21.

⁹⁵ Tableau 22.

représentation des personnes né-e-s dans un pays autre au sein de ce secteur⁹⁶, contrairement à ce qui prévaut pour leur situation au sein de l'ensemble de la population syndicale.

3.4.2 Le couverture syndicale des aides-infirmiers-ères, aide-soignant-e-s et des préposé-e-s aux bénéficiaires

Dans un second temps, en analysant la proportion d'aides-infirmiers-ères, d'aides-soignant-e-s et de préposé-e-s aux bénéficiaires travaillant dans les deux secteurs, il s'avère que les personnes né-e-s dans un pays autre représentent 35,49 % de la main-d'œuvre du secteur privé, soit un taux de plus de dix points de pourcentage supérieur à leur proportion au sein du secteur public⁹⁷. En ce sens, le taux de personnes travaillant dans le privé est plus important chez les personnes né-e-s hors Canada. En effet, 54,92 % des personnes né-e-s dans un pays autre travaillent dans le privé comparativement à 43 % pour les personnes né-e-s au Canada⁹⁸. Ensuite, 48,62 % des personnes né-e-s dans un pays autre que le Canada œuvrant dans ce secteur ont terminé des études supérieures. La proportion s'élève plutôt à 29,37 % pour les personnes né-e-s au Canada⁹⁹. Dans le même ordre d'idées, on observe que les personnes né-e-s à l'extérieur du Canada représentent 41,61 % des personnes ayant réussies des études supérieures au sein de ces professions¹⁰⁰. La dernière donnée que nous avons retenue, celle du taux de syndicalisation, fait état d'une situation légèrement à l'avantage des personnes né-e-s au Canada. Celles-ci sont syndiquées à un taux de 71,64 % comparativement à 66,73 % pour les personnes né-e-s dans un pays autre¹⁰¹, situation qui reflète leur concentration respective au sein des secteurs publics et privés. Au final, on constate donc que, pour une même catégorie professionnelle, les TOED sont confrontées à un accès différencié aux emplois du secteur public, et donc syndiqué. Cette situation se constate malgré un niveau de scolarité considérablement plus élevé pour ces personnes.

⁹⁶ Tableau 23.

⁹⁷ Tableau 24.

⁹⁸ Tableau 25.

⁹⁹ Tableau 26.

¹⁰⁰ Tableau 27.

¹⁰¹ Tableau 28.

En ce qui concerne le taux de couverture syndicale, les résultats obtenus pour cette catégorie professionnelle montrent que les gens né-e-s hors Canada et œuvrant au sein du secteur public représentent 23,90 % des syndiqué-e-s, soit la même proportion que leur représentation parmi l'ensemble des employé-e-s de ce secteur, alors qu'elles sont surreprésentées à hauteur de 4 % parmi les syndiqué-e-s du secteur privé (39,59 %) ¹⁰². Cependant, les travailleurs et travailleuses du secteur public sont surreprésenté-e-s parmi les syndiqué-e-s de la profession, aussi bien dans le cas des personnes né-e-s hors Canada (58,33 %) que dans le cas des personnes né-e-s en sol canadien (74,5 %) ¹⁰³. Finalement, les personnes ayant terminé des études supérieures se retrouvent au sein des emplois syndiqués en proportion quasi identiques à leur ratio au sein de la population; aussi bien pour les personnes né-e-s hors Canada (46,59 %) que pour les personnes né-e-s au Canada (29,21 %) ¹⁰⁴.

Somme toute, la situation des personnes syndiquées au sein du secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes et de la catégorie professionnelle des aides-infirmiers-ères, des aides-soignant-e-s et des préposé-e-s aux bénéficiaires permet de soulever quelques constats.

Le premier s'applique aussi bien aux secteurs qu'aux professions étudiées : les deux sont caractérisés par une très forte proportion de femmes ¹⁰⁵. Ensuite, dans les deux cas, nous observons une concentration des personnes né-e-s dans un pays autre au sein du secteur privé. Nous constatons d'ailleurs que sur le plan professionnel, ces personnes connaissent un avantage sur le plan de l'accès aux emplois syndiqués et assujettis à une convention collective dans le secteur privé. Néanmoins, les personnes œuvrant au sein du secteur public sont surreprésenté-e-s parmi les syndiqué-e-s. Qui plus est, il importe de mentionner que le fait d'avoir terminé des études supérieures ne constitue pas un avantage sur le plan de l'accès aux emplois syndiqués. Finalement et surtout, si les professions étudiées sont

¹⁰² Tableau 29.

¹⁰³ Tableau 30.

¹⁰⁴ Tableau 31.

¹⁰⁵ Le nombre de cas étant insuffisant, nous n'avons pas été en mesure de sortir les données produites par Statistique Canada or, il convient de mentionner que le constat était exactement le même que pour le secteur d'emploi.

syndiquées à un niveau supérieur à la moyenne québécoise, cela vaut davantage pour les personnes né-e-s au Canada que pour les personnes né-e-s hors Canada.

3.5 Composition de l'effectif du SQEES

À l'instar de ce que les données statistiques démontrent, les informations recueillies lors de la réalisation des entrevues a permis de valider que la composition des membres du SQEES, c'est-à-dire des travailleurs et travailleuses des résidences privées, correspond au profil des syndiqué-e-s de ce secteur et plus, largement, à la composition des employé-e-s du secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes. Cela étant dit, le portrait du SQEES décrit par les personnes interrogées ne demeure qu'une approximation puisque l'organisation ne collecte pas de données sur la composition de ses membres (E2, E3). Il est donc décrit ici à titre indicatif.

Dans l'ensemble, les membres du SQEES sont principalement des femmes; dont une forte proportion d'entre elles auraient un niveau de scolarité moins élevé que leurs homologues du secteur public¹⁰⁶.

Parce qu'à l'époque, dans le SQEES, il y avait peu de privé, beaucoup de public.
Puis, c'est pas méchant ce que je dis là, mais les gens, sont très différents (...)
les gens sont beaucoup moins instruits dans le privé que dans le public (E3).

En ce qui a trait à l'appartenance à une minorité ethnoculturelle, il s'avère que le profil ethnoculturel des membres du syndicat tend à se diversifier davantage lorsque les résidences sont situées à proximité de la grande région de Montréal. Ainsi, si la présence des TOED est plus importante sur l'île de Montréal et dans sa périphérie¹⁰⁷, elle l'est particulièrement au sein des résidences privées (E2, E3, E6, E8, E9, E10, E11). On notera enfin que la diversité caractérise aussi bien les milieux anglophones que francophones, ces derniers se démarquant toutefois par une plus forte concentration de personnes originaires

¹⁰⁶Cette situation amène certaines personnes interrogées à estimer que ce facteur puisse être la cause d'une implication syndicale moins marquée dans les résidences privées (E3, E12). Cependant, il est nécessaire de relativiser cette affirmation. En effet, les données indiquent que les personnes né-e-s dans un pays autre occupant l'une des professions énumérées ont terminé des études supérieures à 48,62 %.

¹⁰⁷ Selon une interviewée, l'augmentation du nombre de personnes appartenant à des minorités ethnoculturelles travaillant dans les centres situés à l'extérieur de l'île de Montréal s'est accrue rapidement lors des quatre, cinq dernières années (E3).

d'Haïti. Plusieurs informateur-trice-s ont par ailleurs mentionné que dans certaines résidences, il arrive qu'une minorité ethnoculturelle constitue le groupe majoritaire et parfois même, par une marge significative (E2, E3, E4, E8, E7, E11, E12)¹⁰⁸.

En somme, on observe que la main-d'œuvre syndiquée au SQEES cumule bien souvent différentes caractéristiques sociodémographiques susceptibles de mener à une situation de discrimination appelant à une analyse intersectionnelle croisant le genre, la « race¹⁰⁹ », et le statut socio-économique puisque les membres du SQEES sont principalement des femmes (E3), noires (E10), peu scolarisées (E8) travaillant dans un secteur précaire. En effet, pour Crenshaw, la discrimination n'est jamais seulement raciale ou seulement socio-économique, mais bien un amalgame des deux (1989).

3.6 Des problématiques spécifiques

Le fait que la main-d'œuvre soit principalement composée de femmes immigrantes avec un faible statut socio-économique entraîne un certain nombre de défis et de problématiques supplémentaires auxquelles il importe de s'attarder (E11). Comme le mentionne Passchier (2015), le monde du travail et le syndicalisme ayant été bâtis autour de l'homme blanc, leur structure et leur mode de fonctionnement semblent poser un certain nombre de défis en ce qui concerne la reconnaissance et la participation des travailleur-euse-s de groupes comme le souligne l'une des personnes que nous avons interrogée : « d'une certaine façon, on voit bien que les instances syndicales ne sont pas préparées, ne sont pas adaptées pour vivre avec la diversité » (E5). À cet égard, les entretiens ont fait ressortir trois types d'enjeux qui accablent un nombre appréciable d'employé-e-s de ce secteur.

¹⁰⁸ Il importe ici de préciser que dans ce secteur d'emploi, les minorités ethnoculturelles sont principalement des travailleurs et des travailleuses issu-e-s de l'immigration puisque les TOED étant né-e-s au Canada sont encore peu nombreux-euses à avoir intégré le milieu des résidences privées (E4). D'ailleurs, de ce fait, il a été impossible de porter une attention particulière aux MOED de deuxième génération, comme le suggéraient De Rudder et ses collègues (2005), afin d'observer les divergences potentielles.

¹⁰⁹ À l'instar de ce que nous avons mentionné dans notre chapitre théorique, nous référons ici à la race comme conséquence de rapports sociaux qui « amalgament des traits biologiques (physiques ou généalogiques, réels ou supposés) et des caractéristiques culturelles, sociales et psychologiques » (De Rudder et Poiret, 2005).

3.6.1 Des conceptions différentes de la famille et des besoins différenciés liés à l'éloignement

Le premier élément qui ressort à la lumière des enjeux particuliers qui touchent davantage les travailleurs et travailleuses syndiqué-e-s issu-e-s de l'immigration est que le contexte familial est susceptible d'engendrer des besoins plus importants en termes de journées de vacances et de congés sociaux ainsi qu'une certaine souplesse quant aux conditions qui déterminent la possibilité de les utiliser. Les modalités d'obtention de congés payés¹¹⁰ permettent de prendre la mesure de ces défis.

Il y a plusieurs personnes pour lesquelles les familles sont toujours dans leur pays natal donc, c'est de faire des articles, beaucoup sur les congés sans solde. Parce que la personne a deux semaines puis ça c'est un enjeu. Les deux semaines de congés payés, les deux semaines, ce n'est pas assez pour les gens d'Afrique (E4)

Bien que les dispositions à cet égard soient déterminantes pour l'ensemble des travailleur-euse-s, elles le sont d'autant plus pour les TOED pour deux raisons (E2). D'une part, comme plusieurs des personnes interrogées le soulignent, le modèle familial présenté comme typique en Occident¹¹¹ ne correspond pas à la conception plus large de la famille qui prévaut au sein d'autres cultures (E1, E4, E11), ce qui a d'ailleurs été constaté par un conseiller syndical.

J'ai commencé à cheminer, à réaliser que ah ok correcte c'est comme ça que ça se passe pis ils ont une réalité tout à fait différente de la nôtre sur cet aspect-là du moins sur les liens familiaux (E11).

Ainsi, l'un des problèmes, du point de vue des travailleurs et travailleuses issu-e-s de l'immigration est le fait que les congés admissibles pour deuil ainsi que les congés familiaux ne sont généralement autorisés que lorsqu'il est question des parents et de la fratrie. Comme l'a mentionné une personne interrogée, cette inadéquation entre la conception étroite de la famille sur laquelle s'appuient les dispositions des conventions collectives et la conception plus large portée par les travailleur-euse-s issu-e-s de l'immigration est un enjeu de première importance pour les MOED.

¹¹⁰ Ces modalités ont été pensées pour répondre aux besoins, et à la conception de la famille, des « natif-ves ».

¹¹¹ Famille nucléaire avec enfants.

Il faut mettre ça dans la convention collective parce qu'on a tendance à élargir le concept de famille. Puis culturellement, c'était ta tante, [si] tu n'es pas allé [aux funérailles], ça paraît (E4).

D'autre part et plus largement, la présence de plusieurs membres de la famille dans le pays d'origine¹¹² a pour conséquence d'augmenter le nombre de déplacements nécessaires. Bref, la double appartenance culturelle des TOED peut engendrer des besoins différents de ceux généralement reconnus pour la majorité (Labelle, Field et Icart, 2007). Ainsi, en cas de maladie, de problèmes familiaux ou simplement d'une volonté de voir les membres de la famille, des mesures d'accommodement sont souvent nécessaires et d'autant plus importantes parce qu'il est parfois nécessaire de partir de manière plus ou moins impromptue, parce que les coûts occasionnés sont non négligeables et puisque les travailleur-euse-s doivent composer avec les aléas propres aux longs déplacements et sur lesquels ils n'ont que peu de contrôle (E2, E3, E4, E6, E8, E10, E11, E12).

Pour plusieurs personnes interrogé-e-s, la fréquence de ce type de circonstances sera certainement appelée à croître dans les années à venir et il ne faut pas négliger le caractère prioritaire, voire exceptionnel que ces événements relèvent pour les personnes concernées (E1, E2, E3, E4, E6, E8, E10, E11, E12).

3.6.2 Une situation de double emploi

Une autre difficulté à laquelle sont confrontées les TOED tient au fait qu'un nombre important de travailleurs et travailleuses issu-e-s de l'immigration cumule plusieurs emplois. Deux principales raisons ont été évoquées afin d'expliquer cette réalité : l'incapacité de subvenir aux besoins de sa famille avec un seul salaire et la nécessité, voire l'obligation, de faire parvenir une partie de leur salaire à leur famille résidant à l'étranger.

Il y en a beaucoup, beaucoup de minorités qui travaillent deux jobs. Beaucoup, beaucoup dans le privé. Parce que naturellement, ça leur prend ça pour arriver aussi, pas juste pour envoyer de l'argent. Juste pour arriver (E3).

[II] faut faire comprendre aussi à l'employeur que oui c'est parce que la madame arrive peut-être en retard, mais c'est parce qu'elle a deux, trois emplois. Souvent tu vois ça, surtout les personnes d'origine haïtienne, il y a une partie du chèque qui s'en va en Haïti là. Alors quand une partie du chèque s'en va en Haïti, c'est

¹¹² La famille peut également être présente dans d'autres pays, si elle est dispersée, comme c'est souvent le cas.

parce qu'ils ont deux, trois jobs pour subvenir [aux] besoins de leur famille là-bas aussi alors faut être un petit peu plus complaisant envers ces gens-là de dire oui entre-deux tournés la nuit ils ont peut-être fermé leurs yeux pour se reposer un petit peu, mais c'est un peu normal aussi, il faut qu'ils arrivent ces gens-là aussi. Puis au salaire qu'ils sont payés dans le privé malgré nos conventions collectives c'est quelque chose. Ce qu'ils vivent et comment ils le vivent faut que tu sois capable de le discerner un peu (E11).

Le fait d'occuper deux emplois simultanément fait en sortes que les travailleur-euse-s ont un besoin de flexibilité accru. Certains accommodements, notamment au niveau de la souplesse des horaires de travail apparaissent donc comme essentiels pour les personnes concernées (E3, E6, E7, E11).

3.6.3 Le racisme sur les lieux de travail

Plusieurs personnes appartenant à des minorités ethnoculturelles nous ont mentionné avoir été victimes ou témoins de racisme¹¹³ dans leur(s) lieu(x) de travail. Ces épisodes sont survenus autant avec des résident-e-s (E1), des familles d'utilisateur-trice-s de service (E5), des employeur-euse-s¹¹⁴ (E3, E4, E6), des collègues (E6) qu'avec des personnes du syndicat (E1, E5). Considérant que les TOED sont plus susceptibles de subir de la discrimination, plusieurs ont souligné l'importance, pour le syndicat, de prendre réellement acte de ces enjeux.

À cet égard, des répondant-e-s ont relevé qu'une des difficultés liées à la discrimination raciale réside dans le fait que celle-ci n'est pas forcément apparente, ce qui la rend difficilement détectable. D'une part, le racisme indirect se manifeste souvent de manière non intentionnelle et peut être difficile à discerner. Quant au racisme ouvert et aux discriminations directes, ceux-ci sont peut-être plus évidents, mais comme le mentionne Vourc'h et De Rudder (2006), il n'en demeure pas moins que la démonstration de la preuve est souvent difficile à effectuer. À titre d'exemple, lors d'un entretien, il a été révélé qu'un bénéficiaire accusait systématiquement les personnes noir-e-s de maltraitance. Or, des

¹¹³ Nous entendons ici par racisme aussi bien les manifestations directes qu'indirectes telles qu'elles ont été définies dans le second chapitre.

¹¹⁴ Les exemples nous ayant été rapportés étaient principalement relatifs au processus d'embauche, c'est-à-dire sélectionner, ou non, des personnes à cause de leur appartenance à une minorité ethnoculturelle. Il a également été mentionné que les employeur-euse-s profitent généralement du fait qu'ils savent que les minorités ethnoculturelles sont moins susceptibles de faire des plaintes et de déposer des griefs (E7).

collègues étaient en mesure de démontrer que ce n'était pas le cas. Comme la soulignée une interviewée, les préjugés qu'entretenait cet individu auraient pu avoir des conséquences importantes dans la mesure où ils auraient pu conduire à une suspension sans salaire d'un ou plusieurs employé-e-s(E1).

Dans d'autres circonstances, il n'est pas rare que le racisme soit perpétré en catimini, donc en s'assurant de l'absence de témoins. Dans tous les cas, comme le constataient Poutignat et ses collègues (2004) dans leur recherche, les personnes qui le subissent sont bien outillées pour le percevoir et discerner les vraies manifestations de racisme des simples erreurs de jugement.

Tant qu'on n'a pas quelque chose de concret, ça reste toujours des suppositions. Parce que ça prend des faits réels, avec des preuves. Et ça, c'était très difficile de l'avoir. Parce qu'un parent quand il veut déverser son racisme envers toi, il va faire très attention. Il va regarder à gauche et à droite, il va être sûr qu'il y a juste toi et lui. À ce moment-là, qu'est-ce que tu vas faire? T'as pas de témoin, t'as pas de preuve (E5).

Somme toute, le fait de respecter strictement la culture et les normes qui prévalent au sein des syndicats en se conformant aux manières de faire syndicales et sans reconnaître explicitement l'existence de problématiques spécifiques peut être nuisible. Dans ces circonstances, il est possible que les MOED perçoivent l'absence d'actions comme un déni de leur culture et de leur personne comme l'ont précisé Labelle, Field et Icart (2007). Dans cette optique, comme on le verra dans le prochain chapitre, la reconnaissance de la spécificité des minorités et des difficultés auxquelles elles sont confrontées doit être considérée comme étant de première importance puisqu'elle déterminera la perception et la participation de ces personnes au sein des syndicats et de ce fait, la capacité des MOED à influencer les pratiques et la posture adoptée par le syndicat face à la diversité ethnoculturelle.

Chapitre 4 : Analyses des entretiens

Alors que dans le précédent chapitre, nous avons surtout cherché à présenter des données quantitatives permettant de combler les lacunes que nous avons identifiées à l'égard de l'absence de données statistiques, la réflexion entreprise dans ce dernier chapitre vise plutôt à mieux comprendre le vécu des TOED à l'intérieur de l'organisation syndicale et à fournir des pistes de réponses à la deuxième série de questions évoquée en introduction.

Tel que mentionné au chapitre 3, ces questions visaient à recueillir des informations dans l'ambition de répondre à un double objectif : interroger sur la participation des MOED dans les syndicats et en saisir l'influence sur la posture adoptée par l'organisation syndicale ainsi que sur les pratiques mises de l'avant par celle-ci pour favoriser l'inclusion.

Ainsi, à l'aide des données recueillies lors de l'analyse du contenu des douze entretiens réalisés¹¹⁵, il s'agira, de mieux comprendre quel est l'impact de la participation des MOED sur le degré d'inclusion au sein du syndicat et sur les pratiques de ce dernier. Pour ce faire, une étude successive des déterminants, des retombées en termes de pratiques syndicales puis des barrières propres à la participation des MOED sera réalisée. Plus globalement, l'idée est de comprendre, tel que le suggèrent Poiret et ses collègues (2005), pourquoi, malgré une très forte proportion de membres appartenant aux communautés ethnoculturelles, leur participation et leur ascension dans la hiérarchie syndicale semblent demeurer limitées et contribuer à la persistance du recoupement entre frontières hiérarchiques et frontières ethniques.

Dans les sections qui suivent, seront d'abord abordés les principaux déterminants de la participation. Par la suite, une analyse des retombées engendrées par l'implication des MOED sur les initiatives adoptées par l'organisation sera effectuée. Dans cette optique, les actions entreprises par le syndicat pour favoriser la participation des membres des minorités ethnoculturelles seront présentées. En complément, les quelques barrières qui

¹¹⁵ Dans la mesure du possible, les arguments avancés seront appuyés par des citations en plus de préciser le rôle qu'occupe la personne qui a tenu ces propos. Or, pour des raisons de confidentialité, lorsque nous considérons qu'il y avait possibilité qu'une personne soit identifiée, des citations indirectes visant à assurer la préservation de l'anonymat ont donc été privilégiées.

restreignent l'organisation syndicale dans la mise en place d'initiatives pour favoriser l'inclusion et la participation seront discutées. Le chapitre se clôturera par un retour sur la typologie sur les pratiques syndicales élaborée par Poutignat (2006) afin de situer le positionnement du SQEES sur le continuum de l'inclusion.

4.1 Situer les enjeux liés à la participation au sein du SQEES

Pour pouvoir mieux comprendre les aléas de la participation, une mise en contexte en deux étapes est d'abord nécessaire afin de mettre en perspective les résultats obtenus lors de l'analyse des entretiens. Ainsi, une description de la perception qu'entretiennent les MOED à l'égard du SQEES et une brève présentation des principales lacunes en ce qui concerne la faible participation de ces membres feront l'objet de cette première section.

4.1.1 Le SQEES, une organisation perçue comme inclusive

D'entrée de jeu, comme en font état les extraits suivants, les entretiens ont révélé que le SQEES est perçu comme une organisation accueillante et ouverte à la diversité (E5, E6, E7, E9, E10, E12) :

Oui, j'ai de l'écoute. J'ai de l'écoute de la part du syndicat (...) Il y a de la volonté de leur part; [d'inclure les TOED]. Ça c'est ce que j'ai vécu (E5).

[Les représentant-e-s] sont accueillants, généreux. Ils essaient de te faire t'intégrer, ils ne te laissent pas seul. Ça, j'ai remarqué ça (E7).

Une appréciation positive de la relation qu'entretiennent les MOED avec l'organisation a également été constatée, et ce, indépendamment de leur degré de satisfaction quant à la présence et à l'implication des représentant-e-s du bureau national au sein des unités locales (E5, E6, E7, E12). Un exemple attestant de la qualité de la relation qui prévaut tient au fait que les MOED portent généralement un intérêt plus grand au message syndical que patronal. Ces dernières semblent par ailleurs porter un intérêt relativement important aux communications et aux activités sociales sachant qu'elles émanent du syndicat plutôt que de l'employeur-euse (E4).

Les MOED ayant participé à des activités sociales ou à des rassemblements organisés par le SQEES ont quant à eux mentionné avoir été bien accueillis lors de leur première apparition à ces divers événements (E6, E7, E12). À l'instar de ce que soulignaient Vourc'h

et De Rudder (2006), l'adoption d'une posture inclusive par l'organisation semble favoriser la participation de ces dernier-ère-s.

Je sais qu'ils ont une attention particulière pour les minorités (...) Ils s'ouvrent avec le temps (...) Ils suivent, donc c'est ça que j'aime aussi. Ils cherchent vraiment à pousser les immigrants à participer (E12).

L'ouverture dont le syndicat fait preuve se traduit par une volonté de laisser davantage d'espace aux MOED. Concrètement, les représentant-e-s et les conseiller-ère-s cherchent à témoigner d'une plus grande réceptivité à l'idée de revoir les façons de faire, notamment en suggérant de consulter davantage ces membres (E2, E10).

À un moment donné, il faudrait peut-être faire un genre de sondage (...) Consulter les membres pour dire : « Est-ce qu'il y a quelque chose que votre syndicat pourrait faire pour vous par rapport à votre diversité? (...) Moi je pense que c'est quelque chose qui serait à développer. Aller voir s'ils ont des besoins que nous on ne peut pas identifier parce que nous on ne le sait pas. S'il n'y a jamais personne qui leur demande...Ça c'est quelque chose à regarder (E3).

L'adoption de ce que Labelle et ses collègues (2007) qualifiaient de perspective postcoloniale, laquelle prend la forme d'une valorisation de la diversité culturelle, constitue une posture qui semble avoir pour effet de susciter l'intérêt des MOED, voire stimuler leur implication. En ce sens, certaines initiatives mises de l'avant par des représentant-e-s et des conseiller-ère-s de l'organisation démontrent que le syndicat reconnaît et valorise les différentes cultures de manière proactive. D'abord, la valorisation de la langue maternelle des syndiqué-e-s provenant de différentes communautés culturelles lors d'échanges, aussi bien formels¹¹⁶ qu'informels, représente un exemple de pratique individuelle extrêmement bien perçue par les ces personnes (E2, E4, E5, E11).

Tout le monde capotait parce qu'ils ne pensaient pas que je m'intéresserais à leur culture que je m'intéresserais à leur dire au moins bonjour. J'ai pas appris la langue parce que c'est difficile, mais au moins reconnaître leur différence culturelle, puis de m'intégrer aussi (E11).

¹¹⁶ L'utilisation de la langue d'une minorité ethnoculturelle pour saluer les gens en ouverture d'assemblée constitue un exemple représentatif (E11).

Ensuite, la création de séances de formation portant sur la diversité ainsi que d'un *Comité interculturel*¹¹⁷, sont des exemples de pratiques organisationnelles qui attestent également de l'ouverture qui caractérise la perspective syndicale adoptée par le SQEES (E9, E10, E12).

4.1.2 Des défis demeurent en ce qui concerne la participation des TOED

Dans un autre ordre d'idées, bien que les personnes interrogées aient relaté une appréciation générale assez positive de leur expérience au sein de l'organisation syndicale, les entrevues ont également permis de soulever deux lacunes qui affligent le syndicat en ce qui a trait à la participation des MOED (E6).

Premièrement, malgré une forte présence de TOED au sein de l'organisation, il semble que celles-ci soient peu nombreuses à souhaiter être accompagnées par un-e représentant-e syndical-e pour faire valoir leur point de vue ou plaider leur défense, particulièrement lors de rencontre de suivi avec la direction (E1, E7). Comme le souligne une informatrice : « [Les MOED] ne veulent même pas se défendre. C'est moi qui les défends » (E7)¹¹⁸.

Des personnes interrogées ont toutefois rendu compte du fait que, indépendamment de la relation que les MOED entretiennent avec leur représentant-e-s, ou encore des services offerts par le syndicat, les attentes demeurent malgré tout élevées (E5, E11).

On se construit des idées. On a un syndicat, ça veut dire qu'il va y avoir de la justice, qu'il va y avoir de l'égalité... Mais on ne voyait pas ça. Donc nos attentes étaient élevées (...) Vous ne savez pas combien de monde ont des attentes envers [le syndicat] (...) Les attentes sont très élevées (E5).

Le niveau élevé des attentes qu'entretiennent les MOED ne signifie pas pour autant que ces personnes seront portées à consulter leurs représentant-e-s syndicaux-les. Ces dernière-s ont davantage tendance à se confier aux membres de leur communauté, à se soutenir et s'entraider sans nécessairement réclamer du soutien de la part du syndicat (E1, E5, E9, E10), tel que le mentionne une syndiquée d'origine haïtienne : « La plupart du temps, moi

¹¹⁷ Celui-ci était formé de gens qui provenaient de plusieurs établissements et de diverses communautés (E5).

¹¹⁸ En ce sens, lorsque la représentante mentionne que les MOED ne veulent pas se défendre, elle réfère du même coup au fait que ces personnes n'interpellent pas le syndicat pour les aider à plaider leur cause lors d'un litige avec l'employeur-euse.

les gens me disaient : « Nous, les noir-e-s, on ne parle pas ». Aussi, on est toujours là à... On se parle entre nous... » (E1). En fait, en dépit du fait qu'elles pourraient obtenir du soutien, les MOED font rarement appel au syndicat (E1, E4, E5, E7) sauf si ces dernière-s souhaitent contester une lettre disciplinaire ou toute autre potentielle « inscription au dossier » (E6).

Étant donné que les MOED semblent rarement consulter leurs représentant-e-s locaux-les, dans l'éventualité où ces personnes approchent leur exécutif, il apparaît de première importance que les élu-e-s leur offrent le soutien nécessaire puisqu'autrement, l'organisation syndicale risque de briser la relation positive qui prévaut avec ses membres, tel que le souligne cet extrait : « Je n'ai jamais besoin de vous autres, puis quand j'ai besoin de vous autres vous pouvez rien faire » (E8). En ce sens, il importe que les informations transmises soient le plus justes et le plus claires possible (E1, E11, E12). Dans le cas d'un soutien inadéquat ou dans l'éventualité où les MOED doivent essuyer un refus de la part du syndicat, ceux-ci risquent de ne plus songer à interpeller leurs représentant-e-s de nouveau : « si tu leur dis non une fois, ils vont pu venir te voir » (E4). Les MOED consultant rarement leur syndicat, chaque échange semble jouer un rôle déterminant dans le maintien de la relation.

Deuxièmement, malgré une représentation plus équitable que lors de la décennie passée, le bilan en termes de participation des MOED semble assez loin d'être représentatif de leur proportion au sein de l'ensemble des membres du SQEES (E2, E3, E11). À cet égard, la faible participation et la sous-représentation des membres issu-e-s de la diversité ethnoculturelle au sein des postes électifs est palpable à cinq niveaux : 1) un taux de participation plus faible chez les MOED lors des assemblées et des activités syndicales (E1, E3, E5, E6, E10); 2) des comités exécutifs locaux qui ne reflètent pas systématiquement la diversité des membres (E3, E9, E10); 3) un manque de représentativité au sein de l'exécutif national (E2, E7, E9, E12); ainsi que 4) parmi les formateur-trice-s (E5, E12). Enfin, 5) les employé-e-s du syndicat sont assez homogènes sur le plan sociodémographique, et donc, principalement issu-e-s de la majorité d'ascendance canadienne-française (E2, E4, E5).

Sommairement, le SQEES est perçu comme une organisation inclusive qui encourage la participation des MOED. Malgré cela, la participation de ces syndiqué-e-s reste sous-optimale, ce dont rend compte la faible sollicitation des représentant-e-s par ces membres de groupes minoritaires et leur sous-représentation au sein des instances syndicales. Dans cette optique, il apparaît important de mieux saisir pour quelles raisons ces lacunes persistent en dépit de la forte proportion de MOED et de l'ouverture du syndicat à la diversité.

4.2 Les déterminants de la participation syndicale

Afin de procéder à l'analyse des déterminants de la participation ainsi qu'à l'impact de l'implication des MOED sur le degré d'inclusion du syndicat, les travaux de Poutignat (2006) appuieront la présente démarche. La pertinence de la typologie présentée par cet auteur réside dans le fait qu'elle permet de définir si les pratiques syndicales de l'organisation l'alignent plutôt vers le protectionnisme¹¹⁹ ou vers l'inclusion.

Selon sa proposition, se retrouvent d'un côté des pratiques qualifiées d'« excluantes », lesquelles sont principalement caractérisées par une forme plus ou moins prononcée de déni du racisme. De l'autre côté se situent les pratiques dites « incluantes ». Celles-ci se présentent plutôt comme des « actions qui cherchent à promouvoir des formes d'organisation et de participation des travailleur-euse-s minoritaires et à prendre en compte positivement les exigences liées à des convictions ou à des identités ethniques » (Poutignat, 2006 : 3). Au moment de présenter la typologie à laquelle il recourt, l'auteur précise que les organisations syndicales se rapprochent rarement de ces idéaux types et se situent plutôt dans une position intermédiaire caractérisée par une posture assimilationniste : « elles s'opposent certes au racisme manifeste, mais manquent d'en combattre les formes les plus insidieuses et indirectes et, dans certains cas, peuvent même contribuer activement à les maintenir « invisibles et indicibles » (*Ibid.*). Les trois postures syndicales possibles, allant

¹¹⁹ Le protectionnisme consiste en la défense des intérêts des membres plus ancien-ne-s aux dépens d'un renouvellement de l'organisation, de ses politiques et de ses pratiques qui viserait à intégrer la défense des nouveaux-les membres et de leurs spécificités.

du protectionnisme à l'inclusion, sont donc les suivantes : le « déni du racisme », « l'assimilation-intégration » ainsi que « l'auto-organisation et la discrimination positive ».

La pertinence d'utiliser cet outil d'analyse réside dans le fait que l'étude de cas fournit un éclairage intéressant dans la mesure où elle permet justement de mieux définir cette zone intermédiaire de l'assimilation-intégration. Il est donc pertinent de comprendre la manière par laquelle les MOED, par le biais de leur participation, influencent l'adoption, par le syndicat, de l'une des postures présentées. Dans les lignes qui suivent, au-delà de l'analyse qui sera proposée, il sera intéressant de comprendre également où se situe le SQEES sur le continuum de l'intégration et de mieux en cerner les raisons en mobilisant la typologie de l'auteur pour analyser les pratiques syndicales.

4.2.1 La connaissance du marché du travail et du syndicalisme au Québec

Les entretiens réalisés ont permis de mieux comprendre pour quelles raisons, la participation des MOED apparaît comme étant lacunaire¹²⁰. Le premier déterminant de l'implication est celui de la connaissance du marché de l'emploi et du syndicalisme en contexte québécois.

Le fonctionnement du marché du travail ainsi que le rôle des organisations syndicales diffèrent indubitablement d'un contexte national à un autre. Cette variabilité – et cela est particulièrement vrai pour ce qui est des MOED – est la source d'une connaissance imparfaite des normes qui régissent le marché du travail :

Il y a des choses par contre qu'on devait inculquer aux gens parce que souvent, ils avaient travaillé ailleurs, dans leur pays d'origine puis ce n'était pas comme ça que ça marchait. Bon le gérant n'était pas aussi sévère ou il n'était pas aussi rigoureux. Il n'y avait pas autant de normes; ça ils ne sont pas habitués. Mais ici il y a beaucoup de normes (...) C'est beaucoup beaucoup régi ici. C'est beaucoup réglementé par rapport à là-bas. Alors il y a des choses que oui, là-bas ça passait, mais ici ça ne passait pas. Les avis disciplinaires ici sont donnés plus facilement que là-bas. Il y a des choses de même que ça dépendait. Les

¹²⁰ Bien que les enjeux de famille élargie, de double emploi et de racisme que nous avons abordés au chapitre 3 pourraient avoir une incidence sur la participation et l'implication des MOED, ces questions ne seront pas approfondies dans cette section compte-tenu qu'il aurait été nécessaire que nous discutions avec des syndiqué-e-s ne s'impliquant pas pour ainsi mieux connaître et comprendre les motifs justifiant leur décision.

conditions de travail sont autres aussi, les lois ne sont pas les mêmes. Alors, je te dirais qu'il a fallu faire attention (E11).

Puisque ces deux sphères indissociables que sont le marché du travail et le syndicalisme sont très ancrées culturellement, tout comme le jargon qu'on y utilise, une maîtrise imparfaite de la langue et une scolarisation terminée dans un pays autre peuvent complexifier le processus d'apprentissage, voire limiter le niveau de compréhension des normes et des coutumes qui y prévalent (E5, E8, E10) comme l'illustre cet extrait :

[La directrice] commençait à me citer des termes que je ne connaissais pas [comme] poste permanent. Parce que nous, tous les postes sont permanents dans notre pays. Poste permanent, un horaire temps complet, c'est des termes que je ne [connaissais] pas (E5).

En ce qui concerne le syndicalisme, il apparaît qu'à l'instar de ce que mentionnait Yates (2005), les MOED ont, de manière générale, une perception assez favorable de ces organisations (E5, E6, E7, E12). Puis, dans la même lignée que ce qu'avaient constaté Soussi et Icart (2010), il semble que l'opinion qu'ont ces personnes du syndicalisme et la relation qu'elles entretiennent avec le syndicat soient étroitement liées à leur « expérience syndicale prémigratoire ». Cette situation s'expliquerait par les référents très contrastés qui prévalent d'un contexte national à l'autre (p. 20-25). En guise d'exemple, lors des entretiens, certain-e-s personnes ont relaté des expériences antérieures où, malgré un taux de couverture syndicale très élevé dans le pays dont ils sont originaires, elles constataient l'absence de représentant-e-s syndicaux-les sur les lieux de travail. D'autres réfèrent à des contextes où le syndicalisme est synonyme d'un quotidien empreint de radicalité et où les gens craignent jusqu'à en perdre la vie (E3, E5, E10).

On n'a jamais fait de manifestation. Mais là, tu fais une manifestation, tu es foutu, tu es en prison, c'est pas un pays où tu peux parler. C'est un autre mode de vie. C'est une autre politique. Mais tout le monde est syndiqué. On n'a pas de représentant syndical, on n'a pas de délégué social, on ne peut pas faire de manifestation, on ne peut pas faire de grève. Donc moi, quand on m'a dit : « On va se syndiquer », j'ai dit : « Oui ». Parce que dans ma tête, je viens d'un pays syndiqué ça va être pareil. Alors que c'est différent. Je connais rien de la façon, ni de la démarche [en contexte québécois] (E5).

En contexte québécois, la perception positive du syndicalisme tiendrait au fait que la présence d'une organisation syndicale sur les lieux de travail procure aux gens un sentiment de protection en cas de litige (E1). Autrement dit, comme le souligne un autre répondant :

« [les TOED] savent que les syndicats sont là pour les aider » (E4). Cependant, les rouages du modèle de syndicalisme (et de son institutionnalisation) que l'on connaît au Québec ne sont pas toujours bien connus et maîtrisés par les nouveaux-lles arrivant-e-s (E4), d'autant plus qu'il y a un nombre non négligeable de procédures administratives qui y sont liées. Pensons entre autres au mécanisme de grief comme l'évoque une informatrice :

Mais là, la plainte contre lui (...) Je vais la déposer à qui? (...) Même si ça fait quelques années que je suis là, je suis une immigrante... Ce domaine-là est nouveau pour moi. J'ai pas de connaissances (...) [Les MOED] ils ne savent pas vers qui s'adresser (...) [L]es gens, ne savent pas c'est quoi un syndicat (E5).

Puis, même pour les personnes ayant vécu une vie syndicale similaire à celle que l'on retrouve ici, le fonctionnement quotidien de ces organisations diffère parfois considérablement (E12). Dans un contexte où les syndicats doivent composer avec des membres aux référents contrastés et aux expériences disparates, les interviewé-e-s sont assez unanimes pour dire qu'un important travail d'éducation se doit d'être effectué (E4, E7, E8, E10, E11, E12). Suis-je syndiqué? Où puis-je trouver le syndicat? Est-ce que je peux participer aux assemblées? Comment fonctionne une assemblée? Qu'est-ce que le syndicat va faire pour moi? Voilà des questions qui apparaissent pertinentes et qui mettent en relief l'importance de l'éducation syndicale comme l'évoque un autre de nos répondants.

C'est vraiment de l'éducation, de les visiter souvent, mobiliser notre monde. L'éducation, c'est la clé (...) Faire venir le plus de monde possible pour qu'ils comprennent l'importance de la convention puis qu'est-ce que le droit de gestion; parce que l'employeur va dire « droit de gestion », mais sans faire comprendre c'est quoi... (E4).

Deux conséquences sont susceptibles de découler d'un manque de connaissance du marché du travail et du syndicalisme. Dans un premier ordre d'idées, l'un des éléments centraux qui ressort des analyses tient au fait que, sans un travail d'éducation, les MOED seront plus susceptibles d'être assujetti-e-s à la peur de réprimandes ou de sanctions (E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8, E10, E11, E12).

Ce que je vois, c'est que dans ces résidences-là, il y a une forte concentration de travailleurs immigrants. Puis, ce que je vois aussi, c'est qu'il y en a plusieurs qui ont tendance à avoir peur de s'impliquer. Mais, mais, il y en a qui le font très bien (E8).

Cette préoccupation concerne notamment la crainte d'être limogé-e ou licencié-e (E7) et a pour cause le fait que la majorité de ces syndiqué-e-s se considèrent « chanceux[-ses] d'avoir ce travail-là donc [elles vont] se conformer et ne pas parler » (E4). Dit autrement, les personnes issu-e-s de l'immigration ayant trouvé un emploi se considèrent comme redevables et, dans un contexte de précarité, ne souhaiteront pas se risquer à perdre leur emploi (E5, E7) comme l'illustre cet extrait :

Il y a des gens, que pour lui, il a juste besoin de travailler et de gagner sa vie. « Qu'est-ce que j'ai à faire moi du syndicat? C'est des paroles, c'est des promesses, c'est des manifestations. Pour celui qui a fui son pays, pour fuir la guerre, là je viens pour sortir? Pour chialer dans la rue. Chialer contre qui? Contre un patron qui me donne un salaire? ». Donc pour lui c'est non (E5).

Le principal facteur d'explication tiendrait au fait que ces dernier-ère-s ne connaissent pas exactement leurs droits et les normes en ce qui a trait à la sécurité d'emploi (E5, E10, E11). De ce fait, ces gens semblent avoir une connaissance limitée des motifs valables judiciairement pour soutenir une telle décision, ni les recours pour la contester ou encore les mesures d'atténuation dont peut bénéficier une personne à la suite d'un congédiement¹²¹. La peur qu'entretiennent les MOED découlerait également du fait qu'elles seraient plus nombreuses à méconnaître la manière par laquelle leurs représentant-e-s syndicaux-les peuvent leur prodiguer de l'aide dans ce contexte.

Dans un second ordre d'idées, le manque de connaissance du marché du travail et du syndicalisme engendre chez les MOED une réticence à l'idée de faire appel au syndicat. Selon les enquêté-e-s, face à l'incertitude, ces personnes choisissent généralement d'éviter tout ce qui leur apparaît pouvoir être source de conflit(s) avec l'employeur, dont le syndicat, et préféreraient plutôt se limiter à effectuer leur travail sans le moindre remous, comme le mettent en évidence deux des personnes rencontrées :

[Les personnes issu-e-s de minorités ethnoculturelles], elles sont ici pour (...) gagner de l'argent pour vivre. Elles ne veulent pas se [faire] mettre dehors et se retrouver sans aucun sous (E7).

¹²¹ Les principaux exemples sont l'assurance chômage et les programmes d'insertion en emploi d'Emploi Québec.

Si j'ai quelque chose à dire, je vais le dire. Mais les autres [MOED] ils vont dire... « Ah, moi j'ai rien à dire, j'ai rien à dire parce que de toute façon je ne voudrais pas qu'il m'arrive de quoi » (E1).

Dans ces circonstances, si la peur entraîne chez plusieurs syndiqué-e-s de la réticence à l'idée d'interpeller le syndicat, cette situation est amplifiée chez les MOED qui préféreront souvent parler en leur propre nom. En effet, ces personnes préfèrent discuter avec la direction sans que ne les accompagnent leurs représentant-e-s syndicaux-les. De leur avis, plutôt que de faciliter la résolution de litiges le fait d'être accompagné par un-e représentant-e leur semble être une source potentielle de discordes, ce que ces membres cherchent absolument à éviter (E1, E5, E7). De surcroît, certaines personnes ont le sentiment qu'en approchant l'employeur-euse individuellement, elles pourront faire des gains similaires sans encourir autant de risques.

Il y a une madame qui était comme : « Moi, j'ai pas besoin du syndicat, s'il y a quelque chose, je m'en vais voir [la directrice de l'établissement] » étant donné qu'il y en a plusieurs qui arrivent à obtenir certaines choses par eux-mêmes » (E4).

Moi si j'allais accompagnée [avec un représentant syndical lors d'une rencontre avec la direction], c'est question que, c'est sûr que [l'employeur], il va faire attention à ce qu'il va dire parce que le syndicat pourrait noter ce qu'il dit suite à ça. [Sans la présence d'un représentant syndical], oui, il y aurait une ouverture (E1).

Dans un contexte où les MOED ont peur des sanctions et cherchent à éviter les conflits, il a été relaté que le syndicat doit être proactif pour identifier les problématiques vécues en allant questionner ces syndiqué-e-s, lesquel-le-s ne se confieront pas spontanément (E4). Reconnaisant cette dynamique, les représentant-e-s et les conseiller-ère-s tentent, tant bien que mal, d'approcher ces gens et de créer un lien : « on essaye de développer, mais c'est encore dur je te dirais. Ils sont beaucoup craintifs » (E11).

En somme, tel que l'a évoqué un conseiller syndical, le sentiment de sécurité et la certitude de conserver son emploi sont des éléments qui orientent fortement la décision de s'impliquer ou non (E8). Pour les raisons présentées, les membres des communautés ethnoculturelles risquent davantage d'être réticent-e-s à l'idée de consulter leurs représentant-e-s syndicaux-les lorsqu'ils font face à certaines problématiques. Hardy (2004) stipulait que dans un tel contexte, il incombe à l'organisation syndicale de

sensibiliser et d'éduquer les membres au rôle positif que les représentant-e-s peuvent remplir lorsque les MOED sont confronté-e-s à certaines problématiques. La formation sur le rôle des syndicats en milieu de travail semble pouvoir se faire assez facilement puisque, en dépit du niveau de connaissance du syndicalisme, il a été mentionné par des informateur-trice-s que les MOED sont généralement assez réceptifs au travail d'éducation (E8, E12).

4.2.2 Le contexte local

Après avoir analysé les déterminants au niveau micro, la connaissance du marché du travail et du syndicalisme d'une part, et la peur de la perte d'emploi qui en découle d'autre part, cette section s'intéressera à ce qu'on pourrait qualifier de niveau « méso », soit le contexte local. Ce deuxième déterminant de la participation est la résultante de trois variables : la démographie du lieu de travail et la représentativité de l'exécutif, lesquelles sont étroitement liées; la capacité d'accéder à un bureau et aux représentant-e-s syndicaux-les ; puis, le dynamisme de la vie syndicale.

Démographie du lieu de travail et composition de l'exécutif

Comme le note McKay (2008), la part que représentent les MOED au sein de l'ensemble des employé-e-s constitue un élément déterminant en ce qui concerne la participation en contexte local. Cela se reflète dans les propos d'une de nos répondantes : « Oui, [les MOED] sont plus nombreuses, puis naturellement il y en a un peu plus dans les exécutifs, donc, elles s'y retrouvent un peu plus [au sein des assemblées et des congrès] » (E3).

Les origines ethnoculturelles du groupe ethnique majoritaire, étant sujet à variation d'un centre à l'autre, il arrive que le groupe qualifié par Wieviorka de « groupe légitime » (cité dans Labelle et coll., 2007) – c'est-à-dire le groupe ethnique qui possède souvent le rapport de force de par son accès aux ressources – ne soit pas le même que celui que l'on retrouve dans la société dans son ensemble¹²². Cela a pu être constaté dans le cadre de notre recherche. Ainsi, dans certains lieux de travail, ce sont plutôt les personnes d'origine haïtienne qui représentent le groupe majoritaire (E3, E4, E7). Par ailleurs, indépendamment

¹²² Selon Guillaumin (1972 cité dans Poiret et Vourc'h, 1998), la composition du groupe majoritaire a véritablement un effet structurant sur les rapports entre groupes ethnoculturels, ce que tend à démontrer les analyses présentées dans cette section.

des origines ethnoculturelles des membres qui représentent la majorité, il n'est pas rare que les MOED, toutes appartenances ethnoculturelles confondues, « se sentent tassés, un peu ostracisés dans le groupe » (E8). Le visage du groupe majoritaire sur le lieu de travail a donc vraisemblablement un impact sur la participation des membres comme en font foi ces extraits :

Oui. Oui. Oui. Je pense que j'ai encore plus de Québécois si je fais en proportion. J'ai encore plus de Québécois. Mais, comme je vous dis, ça dépend. [Lorsque les membres sont] majoritairement des Haïtiens, il y en a majoritairement en assemblée aussi, parce qu'ils sont majoritaires. Mais, dans les autres résidences (...) il y a une grosse proportion de minorités, mais en assemblée, il y en a, mais pas autant que de blancs Québécois (E3).

Puis quand tu [impliques les MOED], une fois que tu as fait ça, là tu as vraiment le portrait de la place. Mettons que tu as une personne d'origine ethnique puis tu as une personne blanche, sur le même exécutif tu t'assures que les deux groupes vont être quasiment dans la même proportion aux assemblées générales (E11).

Dans le prolongement de ce constat, il a aussi été mentionné lors des entretiens que la composition ethnoculturelle des membres participant aux assemblées a un effet déterminant sur la composition de l'exécutif local, lequel est souvent caractérisé par la présence de membres issu-e-s du groupe majoritaire dans la résidence. Il s'avère ainsi que plus les MOED se retrouvent en nombre important au sein d'une résidence, plus ces personnes réussissent à occuper des postes au sein de l'exécutif ou, à tout le moins, à vouloir se présenter (E2, E3, E4, E6, E7, E8, E12) comme l'illustre cet extrait :

Dans les places où je n'ai pas beaucoup de blancs, j'en ai (...) [tandis que dans les endroits où les personnes blanches sont majoritaires] ils veulent y aller quand même. Ils veulent y aller quand même, mais pas tous (E8).

Dans le cas de l'exécutif national, en dépit du nombre substantiel de MOED parmi les membres du SQEES, ce n'est toutefois que tout récemment qu'une femme en étant issue a été élue¹²³.

Elle a battu quelqu'un qui était beaucoup connu. Je pense que les gens réalisent le besoin dans les résidences privées. Ils ont dû se dire que...La voilà, notre

¹²³ Celle-ci occupe le poste de Présidente des services de santé et des services sociaux privés et communautaires (SQEES, 2017 : En ligne au : <http://www.sqees.ca/a-propos/comites/comite-executif/>.

chance! Allons-y! Parce qu'il y avait une grande majorité (...) Ça m'a fait dire oui, oui. Un besoin c'est une nécessité (E2).

La composition de l'exécutif apparaît au final comme un facteur primordial au moment de déterminer si les MOED feront appel ou non à leur syndicat. À cet égard, Yates (2005) mentionne que la diversité ethnoculturelles des élu-e-s agît comme un élément facilitant dans la construction d'une relation de confiance avec ces membres, notamment parce qu'elle amène un éclairage supplémentaire en ce qui concerne les problématiques qui affligent ces personnes (E11). En ce sens, la juste représentation de ces membres au sein de l'exécutif est un facteur déterminant considérant que la participation de MOED aux assemblées syndicales est relativement faible dans le cas contraire (E3, E5, E8, E11). Plus encore, il a été relevé que, de manière générale, la présence de membres issu-e-s de la diversité au sein de l'exécutif engendre un plus fort taux de participation aux activités syndicales chez les syndiqué-e-s issu-e-s de la diversité ethnoculturelle (E3). La participation reflète donc toujours assez fidèlement la composition de l'exécutif (E4, E8, E9, E11).

Je te dirais que quand tu vas chercher, puis c'est encore plus facile quand il y a quelqu'un de leur nationalité sur le comité exécutif, ils se sentent plus interpellés. Puis ils se sentent plus identifiés : « Je m'identifie à cette personne-là » (...) Je te dirais qu'ils se reconnaissent beaucoup, beaucoup, beaucoup par rapport à leur exécutif local, ils ont plus d'aisance (E11).

Je pense [que la composition de l'exécutif a un effet sur la participation]. Je pense que oui. Puis l'implication, pas juste la participation, l'implication syndicale aussi. Je l'ai vu quand j'avais, justement (...) quelqu'un, une préposée noire haïtienne, sur l'exécutif, je sentais qu'il y avait plus de militantisme auprès des préposées qui sont majoritairement noires et Haïtiennes que lorsque là, j'en ai plus (E3).

Plus encore, la prévalence de minorités ethnoculturelles au sein des postes électifs a pour effet de créer un enthousiasme chez les membres qui se réjouissent du succès de leurs collègues. Cette situation permet également d'offrir un modèle à partir duquel les MOED sont en mesure de tirer leur inspiration.

Quand il y a quelqu'un, un représentant syndical, qui est immigrant, issu de l'immigration, ça les rassure. Pour eux, c'est une autorité: « Ah, tiens, il y a quelqu'un de ma communauté qui a du pouvoir » (E5).

En somme, la présence appréciable de MOED sur les lieux de travail est donc susceptible d'engendrer l'existence d'un cycle vertueux; la présence accrue de ces syndiqué-e-s engendrerait une plus forte participation, laquelle favoriserait à son tour l'accès à des postes avec davantage de responsabilités, ce qui contribuerait également à accroître le taux de participation aux assemblées et autres activités et ainsi de suite (E3).

À l'inverse, tel que l'ont montré Jefferys et Ouali (2007), lorsque issu-e-s du groupe majoritaire, l'homogénéité sociodémographique des élu-e-s peut contribuer à nourrir un déficit de confiance. De l'avis de Labelle et ses collègues (2007), et comme on a aussi pu le constater dans nos entretiens, cette situation peut susciter une stratégie d'évitement, laquelle est souvent mise de l'avant par les MOED dans le cadre de leur relation avec le syndicat¹²⁴. Cela dit, l'absence d'une juste représentation de la diversité au sein des exécutifs ne constitue pas nécessairement une barrière absolue à la participation des membres.

Est-ce que le fait d'avoir une personne de leur communauté va aider?
Absolument. Est-ce que c'est un empêchement s'il n'y en a pas. Non. Mais ça aide d'en avoir. Ça aide, c'est sûr et certain (E8).

Dans ce contexte, pour que la participation des MOED soit le reflet de leur proportion parmi l'ensemble des syndiqué-e-s, ces dernière-s ne doivent pas avoir l'impression que prévaut un double standard en leur défaveur. Pour plusieurs auteur-e-s dont Labelle et collègues (2007), Davis (2007) et De Rudder et Poiret (2005), les TOED perçoivent une situation comme inéquitable lorsque deux personnes étant confrontées à des problématiques similaires subissent des dénouements différents, puis que l'une appartient au groupe majoritaire et que l'autre est d'une autre origine ethnoculturelle. Ce segment d'entretien tend à confirmer cette affirmation :

Moi je te dirais que, c'est arrivé, avec une blanche, qu'elle a été accusée d'avoir frappé un résident. La chef d'unité l'a rencontrée avec le supérieur et il n'y a pas eu de suspension (E1).

¹²⁴ La stratégie d'évitement renvoie à ce qui a été mentionné plus tôt au moment d'aborder les lacunes de la participation, c'est-à-dire que les MOED ne sont pas portés à consulter le syndicat et préféreront se confier et se soutenir entre eux.

On notera par ailleurs que lorsque les représentant-e-s syndicaux-les proviennent de la majorité d'ascendance canadienne-française, il semble que ceux-ci sont plus susceptibles d'adopter une posture universaliste, laquelle diminue la propension à reconnaître les particularités des MOED. Les représentant-e-s et les conseiller-ère-s auront ainsi tendance à ne pas accorder une attention particulière au vécu de ces membres et donc aux difficultés qu'ils peuvent vivre. Au contraire, tous les employé-e-s seront perçu-e-s comme des travailleurs et travailleuses faisant face aux mêmes problématiques (E3, E8, E9). Ces extraits en témoignent :

Je te dirais que pour moi, ça n'a pas d'incidence, je n'ai pas l'impression qu'il faut en faire plus pour une minorité ou une autre (...) Pour moi, ce sont des individus (...) C'est vraiment des caractéristiques individuelles ou personnelles qui vont faire que certaines personnes sont plus à l'écart que la nationalité, que l'ethnie (E9).

Je vous dirais que je ne fais rien de particulier. Bien honnêtement, je ne fais rien de particulier. Est-ce qu'il y a quelque chose qui pourrait être fait spécifiquement pour [favoriser la participation]? Comme je vous disais, l'implication des membres est toujours la même, peu importe (E3).

Le vécu et les besoins étant différents, les membres du groupe majoritaire et des minorités ethnoculturelles ne peuvent être considéré-e-s comme égaux-les. Tel qu'en fait mention Ducharme-Vachon (2014), penser des entités inégales comme étant sur un pied d'égalité risque d'engendrer de l'iniquité. Vourc'h et De Rudder, (2006) arguent que plutôt que de risquer de créer des tensions entre les membres et de possiblement engendrer de la division, les représentant-e-s se limiteront à la défense des revendications classiques sans réellement s'attarder aux inconvénients que vivent les membres à statut particulier. Ce postulat fait écho aux propos d'une répondante qui constatait que, sans doute dans un souci d'équité, la stratégie utilisée pour intervenir et résoudre des situations problématiques consiste à se référer presque exclusivement à la convention collective négociée localement. Or, le fait de se référer strictement à l'entente locale peut avoir pour effet, comme l'avancent Renaud et Cayn (2006 cité dans Labelle et coll., 2007), que les besoins liés au fait d'être issu-e-s de la diversité soient noyés dans une perspective égalitariste, une pratique neutre en apparence, mais qui peut produire un effet défavorable de par son insuffisance, comme le révèle cet extrait de notre premier entretien :

Bien c'est sûr, parce que si on parle à [un-e représentant-e], bien c'est comme [il] te fait savoir que : « Ok, je comprends, mais je ne peux pas t'aider, je dois suivre la convention » (...) C'est vrai qu'il y a une convention, et qu'il y a des choses à respecter dans la convention, mais il arrive qu'il peut y avoir des exceptions (...) D'ailleurs, dès que tu leur parles, ils s'en vont dans le livre... Ils vont voir si ça existe. Des fois je dis : « Ce que je suis en train de dire, ça existe pas, qu'est-ce que tu vas faire? » (E1).

En somme, pour certain-e-s représentant-e-s, la convention collective constitue vraisemblablement la seule référence – et autorité – en contexte d'incertitude et ce réflexe apparaît être source de répercussions plutôt négatives en cas d'absence d'articles concernant des problématiques spécifiques. Les exemples les plus illustratifs sont les besoins d'accommodements en termes de congés sociaux ou encore de congés sans solde liés à la conception différente de la famille et à la situation de double emploi¹²⁵.

Il faut qu'ils partent, il faut qu'ils partent, ils s'en vont dans leur pays. C'est là, son conjoint est en congé là, puis ils peuvent pas y aller autrement que là. Oui, mais là, vous êtes pas la plus ancienne pour l'avoir là là, en plein mois de juillet, là. Ça fait des échanges, essayer d'expliquer ça puis c'est pas facile (...) On ne peut pas passer par-dessus les autres (E3).

À cet égard on notera également, à l'instar de ce que mentionnent Jefferys et Ouali (2007), que la présence d'une masse critique de MOED est cruciale puisqu'elle permet d'introduire des revendications importantes pour ces syndiqué-e-s. Dans le cas inverse, les personnes en poste seraient moins portées à réfléchir aux aléas de la participation des membres minoritaires et à s'attarder aux difficultés que ces personnes sont sujettes à vivre (E8).

Plus largement, nos répondant-e-s soulignent que les postes de représentant-e-s ne sont pas les seuls qui devraient être pourvus par des MOED, mais également ceux de formatrice-s. La présence de membres issu-e-s de la diversité ethnoculturelle au sein de postes clés donne l'impression à ces membres issu-e-s de groupes minoritaires qu'ils seront mieux compris par l'organisation syndicale. Ainsi, la présence de ces syndiqué-e-s au sein de

¹²⁵ En ce qui concerne la discrimination ethnoraciale, sans dire que celle-ci ne peut pas faire l'objet de clauses précises dans les conventions collectives, aucun-e répondant-e n'a fait référence à un article précis traitant de cet enjeu dans les ententes locales à l'heure actuelle. La raison justifiant cette situation tient au fait que : « les lois et les chartes des droits et libertés font partie intégrante de la convention collective et ont préséance sur les conventions collectives si elles prévoient des normes plus élevées que celles dans les conventions collectives » (E11). Qui plus est, les articles de loi sont greffables, ce qui permet d'y recourir même si les lois ne sont pas conventionnées.

l'ensemble des postes et des fonctions apparaît donc comme un élément réconfortant pour ces syndiqué-e-s.

Il y a comme une jeune fille immigrante et là, elle est contente. Elle dit: « Ah ben, je suis contente que ce soit toi ». Ça aussi, le reflet du formateur vis-à-vis des participants. C'est bien aussi qu'il y ait de la diversité, donc ça il aime ça aussi (...) Être une minorité visible face à quelques participants immigrants, je pense que ça allège l'anxiété un peu. Surtout pour les premières formations (...) Tu te dis : « Ah ok, il y en a un qui va me comprendre ou qui va pouvoir analyser. C'est comme ça sera pas juste la culture québécoise qu'elle va comprendre » (E12).

Dans le même esprit, on notera enfin qu'il a été mentionné qu'il semble difficile pour les personnes appartenant au groupe majoritaire de voir des MOED occuper des postes plus élevés dans la hiérarchie syndicale : « On est pas rendu à cette maturité-là, d'enlever le chapeau d'[immigrante] et de dire qu'elle a un chapeau de présidente syndicale, et qu'elle est Québécoise » (E5).

L'accès au bureau syndical et aux membres de l'exécutif

La disponibilité d'un bureau syndical et la facilité à s'entretenir avec les membres de l'exécutif local composent les deux facettes d'un enjeu susceptible d'influer sur la propension qu'ont les MOED à participer. Cette possibilité de recourir à l'organisation syndicale est quant à elle tributaire de deux caractéristiques : le nombre de libérations syndicales dont bénéficient les représentant-e-s syndicaux-les dans les résidences privées d'une part (E4, E8), et d'autre part, la possibilité d'accéder à un local réservé au syndicat (E7, E3).

D'abord, il a été mentionné durant les entretiens qu'étant donné que les employeur-euse-s sont partiellement responsables de la rémunération des représentant-e-s syndicaux-les, il n'est pas rare que ces dernier-ère-s refusent d'allouer toute journée de libération supplémentaire (E2). Cela s'ajoute au fait que les libérations syndicales sont autorisées sur demande par le patronat et ne sont pas nécessairement allouées à intervalle régulier, c'est-à-dire sur une base hebdomadaire ou mensuelle (E11)¹²⁶. Ainsi, le peu de marge de

¹²⁶ En comparaison, il a été mentionné que dans le public, les représentant-e-s disposent généralement de deux journées de libération par semaine, et qu'à la fin de l'année, elles n'ont pas nécessairement toutes été utilisées (E4).

manœuvre dont bénéficie le syndicat afin d'obtenir la libération de leurs élu-e-s, pour qu'ils puissent se consacrer à leurs dossiers et soient disponibles pour recevoir les membres, représente un défi notable qui caractérise la vie syndicale dans le secteur privé. Ensuite, l'absence d'un bureau attribué au syndicat au sein de plusieurs établissements ne peut que limiter l'effervescence de la vie syndicale¹²⁷. Les arrangements alternatifs¹²⁸ ne semblent pas équivaloir aux bénéfices liés à l'accès à un bureau en bonne et due forme (E3, E4, E6, E7). Non seulement l'absence de bureau prive le syndicat d'une visibilité, il semble également avoir un effet dissuasif lorsque les membres désirent consulter leurs représentant-e-s (E3). La cause semble principalement liée aux désagréments occasionnés par la promiscuité des locaux qu'utilise le syndicat avec ceux utilisés par la direction. L'inexistence d'un espace attribué strictement au syndicat constitue ainsi un repoussoir puisque cela accroît le sentiment de peur ressenti par les MOED (E6, E7).

On doit réserver la salle de conférence. S'ils n'ont rien, ils nous laissent aller dedans (...) Ça se peut [que le fait qu'on n'ait pas de bureau constitue un frein à la participation] parce que les bureaux du patron sont là. Les bureaux du directeur/manager, la comptabilité est là (E6).

Non, ils ont demandé [un local pour le syndicat], ici il n'y en a pas. Donc, [dans] la salle des employés, on a acheté un petit casier et tout ça, c'est avec notre argent, et non pas le syndicat, qu'on cotise. Et alors, avec un tableau, un petit tableau syndical, il me laisse pas rester à la salle des employés parce que [la direction a] peur que j'influe sur les gens qui ne sont pas syndiqués (E7).

Cette situation est souvent délétère pour le syndicat étant donné que, dans les établissements où l'accès au local est facilité, ce lieu sert véritablement de « port d'attache » (E3). Dans ce contexte, le syndicat a donc tout intérêt à utiliser les assemblées et autres activités syndicales comme des occasions de rassemblement (E11, E12).

À travers les assemblées générales, tu regroupes tout le monde, tous les membres que tu peux contacter et qui peuvent venir aux assemblées. Déjà là ça fait un mixage très intéressant où tu peux parler avec tout le monde en même temps puis les mettre tous sur le même pied d'égalité puis dire : « Écoutez, on vous écoute. Que ça soit un problème de ci de ça on va faire tout ce qui est en notre pouvoir pour vous aider » (E11).

¹²⁷ Par absence de local est entendu l'inexistence d'un bureau voué entièrement aux besoins des représentant-e-s et de leurs membres, lequel serait accessible en tout temps lors des journées de libération.

¹²⁸ Avoir une salle sur demande, partager un local avec d'autres membres du personnel ou de la direction, avoir accès à une bibliothèque ou encore avoir accès à un espace de rangement.

Néanmoins, il est possible que, en l'absence de lieu de rencontre attribué uniquement au syndicat (et compte tenu du fait de devoir composer avec un nombre limité de libérations), la situation entache le dynamisme de la vie syndicale (E8). Sans lieu d'affichage ni lieu de rencontre, il peut s'avérer plus complexe de rejoindre l'ensemble des membres afin de les inciter à participer aux activités syndicales. Plus d'efforts sont donc nécessaires pour accroître le taux de participation aux différents événements tenu par l'organisation syndicale (E4, E6). Le local syndical n'étant pas garant d'un taux de participation élevé, il peut tout de même servir de facilitant.

Le dynamisme de la vie syndicale

Le dynamisme de la vie syndicale constitue un troisième déterminant de la participation lié au contexte local. Dans cette optique, les activités de socialisation contribuent à mettre en place un contexte favorisant les rassemblements et stimulant les interactions entre membres, particulièrement entre ceux issu-e-s de différents groupes ethnoculturels. La vie syndicale est d'autant plus déterminante qu'il semble que les occasions de socialisation entre les membres de différentes communautés ethnoculturelles ne soient pas si nombreuses à l'extérieur des échanges dans le cadre du travail.

Dans les syndicats locaux, je te dirais que [les MOED] sont déjà entre eux autres. Ils dînent ensemble. Souvent ils se côtoient à l'extérieur du lieu de travail, ils se côtoient justement dans des lieux comme l'association des Haïtiens puis tout ça. Puis souvent, c'est des groupes très pieux aussi, alors ils se rencontrent souvent à l'église, ils se rencontrent souvent au niveau social (...) Eux autres, c'est une communauté culturelle très serrée alors ils se connaissent tous l'un et l'autre. Puis un est le cousin de l'autre, l'autre est la sœur de l'autre, ils se connaissent tous. Alors, c'est dur de ne pas se côtoyer à l'extérieur de l'ouvrage puis de ne pas se rassembler entre eux. Mais je ne sais pas s'ils fréquentaient une association quelconque par rapport à ça. Mais souvent, ils se voyaient à l'extérieur de l'ouvrage (E11).

Même sur les lieux de travail, les employé-e-s des différentes communautés ethnoculturelles ne semblent pas socialiser énormément, notamment parce que plusieurs d'entre eux seraient portés à prendre leurs pauses et leurs repas avec les collègues de leur endogroupe (E1, E2, E9, E10)¹²⁹.

¹²⁹ À cet égard, une interviewée partage une expérience où elle n'hésite pas à franchir les frontières ethniques : « Mais moi, je viens toujours dîner avec eux autres (...) Moi, je suis toujours avec mes collègues

Dans ce contexte, qu'il s'agisse de BBQ, de buffets ou de fêtes organisées par le syndicat, les activités qui imbriquent le formel et l'informel sont importantes et permettent de rassembler les gens (E3, E4, E11).

Ça crée, tout ce social-là crée un sentiment d'appartenance qui fait en sorte que là, les gens se tiennent plus (...) Il faut trouver quelque chose justement qui va faire en sorte [que les MOED] vont avoir un sentiment d'appartenance, puis qu'ils vont embarquer dans [la vie syndicale] à l'interne (E3).

Tu as beau les appeler, t'as beau les mettre en courriel, t'as beau faire n'importe quoi, [dans cette résidence-là, les syndiqué-e-s participent] le moins possible. Là tu vas faire des expériences : « Bon un BBQ est-ce que ça vous tente, qui amène quoi pis tout ça on va fournir la nourriture pis bon les verres, la vaisselle pis chacun amène sa boisson, sa liqueur puis bon... » Ça s'en est des choses qui se font présentement puis je te dirais que c'est une des activités qui pogne le plus (...) oui, oui c'est winner (E11).

Pour le syndicat, la tenue d'événements qui débordent du cadre du travail a l'avantage de permettre à l'ensemble des membres de socialiser et de discuter des enjeux relatifs à leur vie professionnelle et, ainsi, de mettre leur vécu en commun. Les activités sociales permettent ainsi, au moins partiellement, de pallier l'absence de bureau syndical (E4).

Mon approche personnelle à moi c'est souvent d'intéresser les gens à socialiser [au travers d'activités sociales] (...) C'est une façon de mousser le syndicat, la vie syndicale, mais sans toujours parler du syndicat (E11).

Les personnes qui sont sur le travail, elles ne peuvent pas parler de syndicat à moins que ce soit sur leur temps de pause et elles ne le font pas. **Il faut faire des activités pour que le monde se parle. Puis là, c'est qu'on découvre qu'il y a des problèmes, qu'il y a telle affaire qui se passe et finalement, ce n'est pas normal. Il faut s'arranger pour que ce monde-là se parle du travail et des problèmes parce que sinon, ça parle de tout et de rien. Donc, on fait des activités.** On a eu une grève dans une résidence privée l'été passé puis c'est là que le monde se parle. Beaucoup de griefs déposés à ce moment-là parce que là le monde se parle et se partage : « Il est arrivé telle affaire, est-ce que c'est normal? ». « Ben non, c'est pas normal ». « Ça fait combien de temps, est-ce que je suis dans les délais? ». Bon, je peux déposer un grief (...) Parce qu'effectivement le bureau, il faut que la personne y aille puis il faut que tu aies un problème individuel (E4).

Haïtiens » (E10). Elle utilise toutefois cet exemple pour souligner son caractère d'exception, ce qui renvoie également au fait que les travailleur-euse-s, aussi bien du groupe majoritaire que des groupes minoritaires, ont tendance à s'agglomérer avec les membres de leur endogroupe (E2, E9, E10).

La vitalité des syndicats locaux repose en grande partie sur les élu-e-s de chaque établissement : « Moi je pense que l'exécutif en place, c'est eux qui font en sorte qu'à l'interne, il y a une vie syndicale ou pas » (E3). Le rôle des représentant-e-s est si important que la vie syndicale peut être chamboulée lors d'un remaniement de l'exécutif (E11). De par leur proximité avec les membres, les représentant-e-s locaux-les agissent en quelque sorte comme des intervenants de première ligne. Ce rôle leur permet d'entretenir un lien de confiance avec les membres et ainsi, de mieux connaître les difficultés que rencontrent les TOED (E11). La raison qui permet d'expliquer cette situation est fort simple : ce sont les élu-e-s qui passent le plus de temps sur les lieux de travail alors que les membres du national ne sont pas suffisamment présent-e-s pour cultiver la vitalité des syndiqué-e-s (E3). En outre, comme les représentant-e-s connaissent le mieux les employé-e-s de l'entreprise (E10), il est plus facile pour eux d'aller à leur rencontre. Le contact avec les membres constitue d'ailleurs un prérequis à l'engagement (E4).

C'est vraiment pas facile. Je vous dirais que ça dépend des établissements. Il y a des établissements où l'implication est très bonne comparativement à d'autres où est-ce que c'est de la schnout totale. **Moi je pense que l'exécutif en place, c'est eux qui font en sorte qu'à l'interne, il y a une vie syndicale ou pas.** Puis la façon de donner le service puis d'informer les gens. De créer toute une dynamique. C'est ça qui fait une différence (E3).

4.2.3 La posture syndicale adoptée par la centrale

À un niveau plus « macro » et à l'instar de ce que mentionne Jefferys (2007), les postures qu'adoptent les organisations syndicales sont certainement influencées par le niveau de compréhension qu'elles ont d'un phénomène. Considérant que le SQEES compte parmi ses membres des travailleur-euse-s provenant principalement d'un secteur où la concentration des TOED est très importante, le syndicat semble avoir développé une assez bonne compréhension des enjeux liés à la reconnaissance de la diversité. En témoignent d'ailleurs les initiatives adoptées par certain-e-s représentant-e-s et conseiller-ère-s qui se développent une réelle expertise avec le temps (E8). Ainsi, les positions adoptées et les initiatives mises en place par les instances nationales représentent le dernier déterminant à la participation ayant ressorti des entretiens. Bien que beaucoup d'efforts puissent être effectués localement, il n'en demeure pas moins que le bureau national a un rôle déterminant.

Selon les analyses des entretiens réalisées, il y a quatre composantes sur lesquelles la centrale peut intervenir afin d'avoir une incidence significative sur la participation : 1) l'offre de formation; 2) la mise en valeur du comité interculturel; 3) le soutien aux organisations locales, ainsi que 4) la mise en place de mécanismes favorisant l'accès des MOED à des postes clés.

L'offre de formation

S'il existe déjà une formation sur la diversité (E5, E12) ainsi que de nombreuses formations sur l'ABC du syndicalisme¹³⁰ (E6, E11), il a été mentionné que des formations additionnelles pourraient être élaborées afin de répondre aux besoins multiples des membres, des représentant-e-s et des employé-e-s du syndicat : « Il faudrait idéalement qu'il y ait un cours de comment ça fonctionne au Québec; l'intégration 101 » (E4). En ce sens, les formations ont été présentées comme un élément déterminant de la mobilisation (E3, E6, E7, E10).

On va apprendre. Donnez plus de formation, créez des nouvelles formations c'est vrai. Pas la routine. Mon dieu, la routine de chaque fois, chaque cours. Changez la formation, quelque chose d'autre. Comment impliquer le monde. Comment réagir (E7).

En lien avec ce qui a été abordé en début de chapitre, les besoins les plus évidents identifiés par les répondant-e-s en termes de formation concerneraient les coutumes et les conventions du marché du travail, lesquelles ne sont pas nécessairement intégrées dans les conventions collectives, ni dans la loi sur les normes du travail. La mise sur pied d'une formation sur le syndicalisme en contexte québécois, laquelle aborderait simultanément son historique, son fonctionnement et son rôle en milieu de travail, a également été évoquée comme un incontournable (E4, E7, E8, E10, E11, E12).

Dans cette optique, une stratégie intéressante mise de l'avant par un conseiller visait à permettre aux MOED d'acquérir un bagage syndical en autorisant un nombre plus important d'observateur-trice-s et de participant-e-s lors des congrès et des rassemblements. Actuellement, les syndiqué-e-s ne reçoivent pas d'invitation systématique

¹³⁰ Ces formations portent notamment sur les thèmes suivants : tenir une assemblée, gérer un bureau syndical, effectuer un grief ou encore utiliser la convention (E11).

de la part de l'organisation pour participer à ces événements (E4). Aux dires de l'interviewé, cette approche permet d'effectuer à la fois un travail de sensibilisation et de faire vivre une expérience syndicale – dans bien des cas la première – qui pourrait s'avérer formatrice (E3, E4, E7) :

On utilise aussi les conseils [pour faire de la formation]. Ça c'est le fun parce que quand on fait des conseils généraux, mon but c'est d'envoyer le plus de délégués possible. Là, ils voient comment ça fonctionne les votes. Parce qu'à chaque fois que je fais mon code Morin pendant les assemblées générales là, le monde trouve ça un petit peu comique là, qui seconde, etc. Ils trouvent ça drôle. Tu ouvres ton assemblée puis ils commencent à parler là. J'explique, parce que si un jour, on ne fait pas quelque chose correctement, une personne qui connaît ça peut dire : « Écoutes, [tu n'as] pas respecté telle affaire ». On a voté quelque chose, mais ça n'avait pas été proposé. À chaque fois que j'essaye d'inculquer ça, le monde trouve ça un petit peu comique, mais c'est important de le faire. Expliquer le pourquoi (...) L'enjeu, c'est l'éducation pour les demandes syndicales (E4).

Le dernier thème que les répondant-e-s ont mentionné comme étant incontournable lors de l'élaboration de futures formations est celui des relations ethniques. L'objectif poursuivi par le syndicat serait ainsi de démystifier les enjeux et le langage touchant les relations intergroupes, le racisme et l'ethnisme au premier ordre, ainsi que la forme que prennent leurs manifestations (E2, E3, E8, E9, E10). À la lumière des témoignages recueillis, ces enjeux sont omniprésents¹³¹ (E1, E3, E5, E6, E7, E4). Malgré tout, plusieurs répondant-e-s d'ascendance canadienne-française ont mentionné ne pas avoir été témoins d'enjeux relatifs à la discrimination ethnoraciale (E3, E8, E9)¹³². Au contraire, les MOED interviewé-e-s ont tous mentionné en avoir été témoin ou victime, ce qui atteste d'une certaine prévalence de ces enjeux sur les lieux de travail (E3, E8, E9, E10).

Selon plusieurs de nos répondant-e-s, l'intérêt premier de s'attarder à l'éducation sur la discrimination ethnoraciale réside surtout dans le fait que, si les minorités ethnoculturelles vivent du racisme ou sont victimes de préjugés sur les lieux de travail, et que le syndicat demeure inactif, ces dernières ne participeront certainement pas, ou plus, à la vie syndicale

¹³¹ Le Vaudou constitue un exemple de manifestation culturelle engendrant de la discorde sur les lieux de travail. Des enjeux comme celui-ci laissant souvent les membres du groupe majoritaire perplexes faute d'un manque de repères dans la résolution de ce type de conflit (E7, E8, E11).

¹³² « J'ai jamais noté de problématique ou de conflit, relié à la minorité, ou le lieu de naissance, ou ton origine » (E9)

(E1, E5, E6). Comme le mentionnent Poiret et ses collègues (2005) des formations sur la diversité culturelle permettraient ainsi d'apporter des clarifications conceptuelles et de langage; de démentir certains préjugés; de faciliter les échanges intergroupes; et de développer une sensibilité face à ces enjeux chez les membres de la majorité (E5, E8, E12). Bref, ces constats vont dans le sens des travaux de Davis (2007) pour qui il est incontournable que ces formations soient présentées aux membres du groupe majoritaire afin de les sensibiliser à l'importance de prendre des mesures dans les plus brefs délais à la suite d'un épisode de racisme. À cet égard, Jefferys (2007) mentionne que c'est par le biais de formations sur les enjeux propres à la diversité que les membres seront porté-e-s à adopter une posture plus inclusive.

La valorisation du comité interculturel

Deuxièmement, le comité interculturel apparaît comme une initiative extrêmement pertinente aux yeux des enquêté-e-s. Celui-ci peut sans aucun doute remplir un rôle pédagogique et ainsi créer un pont entre les MOED et le syndicat en favorisant la mise en place d'initiatives de reconnaissance et de valorisation de la diversité. Cette instance a favorisé la participation des MOED de deux manières complémentaires. D'abord, les syndiqué-e-s plus impliqué-e-s étaient très motivé-e-s à l'idée de participer à ce comité et conséquemment, à la conceptualisation de nombreux projets. Ensuite, les deux principaux projets ayant été réalisés ont permis une participation plus étendue, autant par des contributions diverses lors de l'élaboration du spectacle que par l'envoi de recettes pour la publication du livre de cuisine (E5, E12). Les témoignages recueillis ont tous fait mention de la réception positive et de l'enthousiasme suscité chez l'ensemble des membres par les deux principales initiatives ayant été menées par le comité (E3, E4, E5, E7, E8, E10, E11, E12).

Toutefois, outre la création du livre de recettes multiculturelles et du spectacle sur l'accueil des nouveaux-les arrivant-e-s et leur inclusion par les syndicats¹³³, la vie syndicale semble se dérouler principalement au niveau local, là où le bureau national joue généralement un rôle marginal (E6, E7). Qui plus est, ce comité est d'autant plus important qu'il n'existe

¹³³ Ces deux initiatives seront développées et discutées plus en profondeur dans la section 4.3.1 où il sera question des initiatives adoptées par le bureau national pour encourager la participation des MOED.

aucune initiative semblable dans les syndicats locaux. Les initiatives pour intégrer les MOED ne semblent pas particulièrement nombreuses dans les unités locales. Hormis la tenue d'activités de socialisation, aucune initiative ayant pour thématique la diversité culturelle n'a été rapportée par les personnes interrogé-e-s (E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12).

Le soutien aux syndicats locaux

Le troisième rôle que peut remplir le bureau national est d'appuyer les unités locales par l'entremise d'un soutien à la mobilisation (E6, E7, E12) : « Le syndicat, par exemple, [il pourrait] venir aussi. Faire des rencontres. C'est vrai, le syndicat ne vient pas, il n'est pas présent. » (E7). Dans le cas précis où la proportion des MOED est substantielle, il a été mentionné qu'une présence plus importante des représentant-e-s de l'exécutif national est perçue comme nécessaire : « Ils nous disent « appelez-nous s'il y a quelque chose », mais je pense qu'ils doivent, de temps en temps, passer voir qu'est-ce qui se passe. » (E6). Dans un contexte où les représentant-e-s locaux-les ont peu de libérations et un accès parfois limité à un local d'une part, et d'autre part, où les MOED ne connaissent pas très bien les syndicats et sont souvent réticent-e-s à l'idée de s'impliquer, la présence des élu-e-s de l'exécutif national au sein des instances locales a été identifiée comme mobilisatrice (E4, E6, E7, E11). Le fait que les représentant-e-s du bureau national se déplacent sur les lieux de travail leur apparaît comme témoignant d'une solidarité qui prévaut au sein de l'organisation et rend compte du fait que les membres sont de première importance (E6, E7) : « Oui, imagine s'il faut qu'il vienne, lui, le président. [Lorsqu'il va parler, les MOED] vont plus écouter. » (E7). Qui plus est, la présence des élu-e-s au sein des unités locales a été évoqué comme l'occasion pour les membres de rencontrer leurs représentant-e-s nationaux-les, de connaître leurs tâches quotidiennes ainsi que les dossiers prioritaires sur lesquels l'organisation travaille. Selon des répondant-e-s, le fait que les MOED voient les membres de l'exécutif national et connaissent mieux le syndicat a un effet non négligeable sur leur perception de l'organisation, laquelle ne se limitera pas à l'impression que l'appartenance syndicale tient à une simple rétribution financière.

[Lors de la campagne du 15 \$, on était présents sur les lieux de travail], ils ont vu le syndicat. Au-delà de la cotisation, ils ont vu le syndicat (E4).

Si on fait une assemblée générale, un d'eux, professionnels, [doit venir] (...) Parler, dire qu'on est là pour... Parce que [les MOED], peut-être qu'ils ne croient pas quand on dit ce dont on parle aux assemblées générales. Tu comprends? Ils auraient besoin de voir un peu... (E6).

Le soutien aux unités locales peut également prendre une autre forme : l'écoute et le soutien direct aux membres¹³⁴. Dans cet ordre d'idées, il a été décrit comme important qu'une écoute attentive ainsi qu'une réelle considération soient accordées aux MOED lorsqu'ils tentent d'entrer en contact avec la centrale, situation décrite comme étant assez fréquente (E3, E10, E11). Dans un contexte où la relation avec les représentant-e-s locaux ne serait pas optimale, l'écoute de la part des conseiller-ère-s ou des représentant-e-s du bureau national permet d'éviter d'entacher la perception de l'organisation dans son ensemble. Dans le cas inverse, c'est la crédibilité du SQEES en entier qui peut être ternie. En somme, l'absence de soutien du bureau national aux MOED peut donner l'impression à ces syndiqué-e-s qu'ils sont laissé-e-s à eux-mêmes et ultimement influencer leur choix d'interpeller le syndicat si des problématiques futures surviennent (E1, E5).

Favoriser la juste représentation parmi les employé-e-s du bureau national

Finalement, toujours selon des interviewées, le bureau national devrait porter une attention particulière à la juste représentation de la diversité, principalement en ce qui concerne les postes des employé-e-s du syndicat. De l'avis des personnes interrogées, la priorité est de privilégier la juste représentation des membres d'origines ethnoculturelles diverses :

Il y a un [employé membre de la diversité] et il s'en va, [sur] une équipe de 20 conseillers, à peu près, et une douzaine d'employés de bureau. La diversité, il n'y en a pas fort (E2).

Vous les syndicats, vous devez arrêter d'embaucher des blonds aux yeux bleus dans vos instances (...) [Il devrait y avoir plus d'asiatiques, de noir-e-s et de maghrébin-e-s] dans votre institution. Il n'y en a pas dans le SQEES. Mais, [vous en représentez plusieurs] (E5).

Il ressort donc des entretiens que la composition de la main-d'œuvre du SQEES est caractérisée par une homogénéité sociodémographique de personnes appartenant à la majorité d'ascendance canadienne-française. Or, le « déficit » de diversité peut être

¹³⁴ Dans la majorité des cas, lorsque les membres contactent le bureau national c'est qu'ils sont mécontent-e-s ou insatisfait-e-s des informations ou des services obtenus (E1, E5, E11, E12).

nuisible pour l'organisation dans la mesure où, comme l'on avancé les enquêté-e-s, avoir un profil similaire à celui des gens que l'on représente peut constituer un atout dans certains cas.

[La diversité culturelle parmi les employés du national, c'est important] pour l'approche. Moi je pense que c'est important. [Les TOED] se syndiquent, mais la direction... (E4).

Il n'y a pas de membre recruteur pour l'instant, mais ça va revenir. Moi j'ai toujours dit : « Si tu veux aller dans un milieu anglophone, il faut que tu arrives avec des personnes qui parlent anglais. Si tu veux aller dans un milieu haïtien, ben il faut que tu amènes quelqu'un qui est haïtien pour qu'eux autres puissent s'identifier à cette personne-là » (E2).

4.3 Les effets de la présence et de la participation des POED sur les pratiques syndicales

Après avoir analysé les principaux déterminants de la participation des TOED et les pistes de solutions pouvant contribuer à la stimuler, seront discutés dans les lignes qui suivent les principales transformations qu'ont engendrées la présence plus importante des syndiqué-e-s d'origines ethnoculturelles diverses ainsi que leur participation plus significative au sein du syndicat au fil du temps, même si, comme nous avons pu le constater, elle demeure sous-optimale.

D'entrée de jeu, il paraît nécessaire de préciser que, lorsque l'on tente de dresser une synthèse de l'influence de la participation des MOED sur le syndicat et de ses activités dans son ensemble, le bilan apparaît partagé. Tandis que certaines personnes ont affirmé qu'il était difficile d'observer des répercussions tangibles (E3, E4), d'autres ont plutôt stipulé que les effets étaient indéniables (E8, E11, E10). Les observations effectuées lors de l'analyse tendent dans l'ensemble à démontrer que si les retombées ne sont pas toujours clairement discernables pour les personnes interrogées, la présence croissante du nombre de MOED ainsi que leur implication plus importante, dont une minorité très active (E5, E7, E12), semble avoir pour corollaire l'apparition de nouvelles préoccupations, la défense de nouveaux enjeux ainsi que la révision de certaines manières de faire au sein de l'organisation. Toutefois comme l'évoque Hunt et Rayside (2000), celle-ci peut être la résultante de deux mécanismes différents : la proactivité et « l'avant-gardisme » de l'élite

syndicale d'une part, et la participation plus importante des MOED dont le militantisme ardent de certaines personnes plus revendicatrices d'autre part.

S'il a été mentionné que les syndiqué-e-s de différentes origines ethnoculturelles sont de plus en plus nombreux-euses à participer, il semble que ce soit principalement le cas de quelques personnes très actives plutôt que le résultat d'une participation étendue (E5, E6, E7, E12).

Dans le SQEES, il y avait beaucoup moins [de MOED]. Beaucoup moins. Mais, il n'y en a pas encore une tonne non plus. Quand on regarde l'exécutif, il n'y en a pas. Il n'y en a pas beaucoup. Malgré que le SQEES représente énormément [de MOED], il n'y en a pas beaucoup. Il y a une personne noire (...) puis ça ne fait pas longtemps qu'elle est là. Puis non, il n'y en a jamais eu...C'est vrai qu'il y en a pas beaucoup comparativement aux membres qu'on représente (E3).

Il n'y en a pas eu beaucoup de ce que je vois (...) Il n'y a pas vraiment d'immigrants (...) qui vont aux manifs, qui se tiennent informés (E12).

À l'instar de ce dont faisaient état Jefferys et Ouali (2007), le contenu recueilli lors des entretiens révèle que le militantisme de quelques personnes, à l'intérieur des structures, se manifeste sous la forme de revendications portées par une minorité de syndiqué-e-s plus proactive plutôt que par une masse critique : « Tu vois dans les conseils généraux (...) on n'est pas beaucoup d'immigrants ou sinon, c'est toujours les mêmes » (E12). En même temps, ces personnes apparaissent comme des porte-parole d'une communauté beaucoup plus étendue, ce qui amènerait le syndicat à considérer les revendications de ces MOED comme légitimes puisqu'elles seraient soutenues par un nombre considérable de membres de leur endogroupe (E1, E5, E7, E11).

Les relations qu'entretiennent les militant-e-s d'origines ethnoculturelles diverses avec les membres de leur communauté, ainsi que leur expérience personnelle d'un côté et, leur connaissance approfondie du fonctionnement de l'organisation syndicale de l'autre, les placent dans une position leur permettant de bien comprendre l'arrimage qui s'opère entre le syndicat et la diversité culturelle. Les analyses des entretiens appuient le constat de Nadeau (2012) selon qui l'implication de ces personnes semble d'ailleurs être un potentiel vecteur de changement pour le syndicat. Non seulement elles envoient le signal aux membres de groupes minoritaires que leur ascension au sein de l'organisation est possible,

mais également qu'il est possible d'engendrer des changements probants par le biais de leur militantisme (E5, E12).

Il voit un immigrant qui rentre, il fait « Bonjour ». Parce que tu ne peux pas t'imaginer la joie des immigrants quand ils voient un [MOED au syndicat] : « On est tellement contents, bravo, continue ». Ils sont contents de voir un immigrant qui [a réussi] (...) [Les portes s'ouvrent], ça veut dire qu'on n'est pas rejeté (E5).

Le succès de personnes d'origines diverses permet ainsi de faire tomber certaines barrières psychologiques¹³⁵ qui engendrent la perception selon laquelle le succès ou l'avancement ne peuvent être envisagés lorsqu'on appartient à une minorité ethnoculturelle, une réalité quotidienne qui peut être intériorisée et se transposer sur la perception du syndicat (E1, E5, E7).

Également, l'activisme de ces personnes permet de démentir des stéréotypes tenaces et des préjugés, la plupart du temps, délétères qui sévissent de part et d'autre (E5, E12) : « [Il faut faire de la formation] vis-à-vis des Québécois parce que veux, veux pas, il y a des appréhensions. De l'autre côté, les immigrants il y a les appréhensions aussi donc c'est intéressant » (E12).

La présence toujours croissante, et donc actuellement significative, de MOED a amené les membres de l'élite syndicale¹³⁶ à mettre en place des initiatives destinées à favoriser la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle la participation des membres en étant issue. Ces transformations des manières de faire de l'organisation¹³⁷ sont à la fois le résultat des effets de la participation des membres et la résultante de l'ouverture et de la proactivité de l'organisation (E5). Aux dires de Hunt et Rayside (2006), bien que le militantisme des

¹³⁵ Deux extraits tirés de nos entretiens vont dans le sens des analyses de Vourc'h et De Rudder (2006) et de Nadeau (2012), lesquelles ont relatés la perception, chez les MOED, de « barrières invisibles » - l'équivalent du plafond de verre- qui auraient une incidence aussi bien sur leur vécu en milieu de travail que syndical : « Moi j'ai des ami-e-s (...) qui ont tellement été rabaissé-e-s, que dès qu'ils s'en vont pour avancer dans une entreprise, [ils se disent] : « Ah je vais pas passer parce que je suis noir-e-s. C'est sûr que ça ne passera pas » (E1); « Il y en a même qui m'ont dit : « Si tu veux devenir un jour... avoir un poste important [dans le syndicat]...Ça m'étonnerait qu'ils vont te prendre » (E5).

¹³⁶ Membres de l'exécutif et employé-e-s du bureau national.

¹³⁷ L'organisation a notamment élaborée une formation, mis sur pied un comité, encouragée la participation des minoritaires à plusieurs niveau et modifié sa stratégie de négociation des conventions collectives. Un retour sur chacun de ces éléments sera effectué ici-bas.

membres constitue un élément clé en ce qui concerne les orientations et les initiatives syndicales, l'implication de l'élite est également nécessaire pour implanter des changements au sein de l'organisation syndicale. De l'avis de différentes personnes interrogées, l'implication de l'élite du SQEES pourrait toutefois être plus significative (E6, E7). Cela dit, des initiatives et des pratiques intéressantes ayant pour objectif de favoriser la participation ont été mises en application. Elles font l'objet de la prochaine section.

4.3.1 Les stratégies d'inclusion au niveau national

Certaines initiatives dites « d'inclusion » ont été adoptées par le SQEES. Bien que celles-ci auraient pu – ou pourraient – être mises en place par les unités locales, cela s'avérerait tout de même peu probable étant donné les moyens financiers limités et le nombre restreint de membres qui pourraient assurer leur pérennité. L'offre de formations ainsi que la mise en place d'un comité spécialisé ont donc été classées comme relevant plutôt d'initiatives du bureau national (E6, E7).

L'offre de formation sur la diversité

Comme évoqué plus tôt, l'offre de formations par le SQEES a été présentée non seulement comme abondante, mais également comme un vecteur de mobilisation efficace pour les représentant-e-s et les membres. Qu'en est-il des formations qui abordent spécifiquement les enjeux liés à la diversité? Alors que la FTQ a cru nécessaire d'élaborer une formation s'intitulant *La diversité culturelle en contexte syndical*, le SQEES a considéré pertinent qu'elle soit donnée à l'interne, à ses membres. Celle-ci a pour objectif d'effectuer de la sensibilisation et d'aborder des enjeux potentiellement litigieux liés au vécu des MOED lors de leur implication. Qui plus est, elle est prodiguée par une personne elle-même issue de la diversité (E5). Cela atteste d'une volonté de cohérence de la part de l'organisation, ce qui ne peut que renforcer le caractère positif des répercussions qui en émanent. Il a par ailleurs été mentionné que l'organisation faisait appel à des conférencier-ère-s à diverses occasions afin d'effectuer des présentations sur les enjeux liés à la diversité, et au racisme : « On fait venir des conférenciers surtout, beaucoup sur la politique. En ce qui a rapport avec le racisme, avec la diversité culturelle; oui on en fait venir à l'occasion » (E2). Il semble donc que la présence plus importante de MOED au sein du syndicat a incité

l'organisation à augmenter le nombre de formations pour sensibiliser l'ensemble de ses membres sur ces enjeux. Cela dit, il semble que les sujets et la fréquence des conférences soient dictés par la demande. Ainsi, advenant que le bureau national ne soit pas interpellé davantage, le nombre de présentations et les sujets de celles-ci resteront probablement inchangés (E2).

La mise sur pied d'un comité interculturel

La deuxième initiative correspond à ce que Poiret et ses collègues (2005) considèrent comme susceptible de permettre aux MOED d'avoir une influence concrète sur les questions du vivre ensemble : la mise en place d'un comité qui aborde les enjeux de diversité (E12). Ce comité a été créé dans l'optique de répondre à deux objectifs complémentaires : sensibiliser à l'apport de la diversité et à l'importance du vivre ensemble d'une part, et d'autre part, encourager la diversification de la représentation au sein de l'organisation (SQEES, 2017)¹³⁸. Cette initiative a d'ailleurs pris place dans un climat de collégialité où les personnes étaient encouragées à s'exprimer quant à leurs attentes et leurs ambitions pour cette nouvelle instance ainsi que pour les différents projets qu'elles aimeraient éventuellement réaliser (E5, E12). Il est à noter qu'initialement, le comité a été mis en place principalement pour répondre aux besoins des minorités ethnoculturelles en matière de francisation.

Le comité, c'est un des plus jeunes comités. On n'y a pas vraiment fait beaucoup de choses quand il a été mis sur pied. Au début, ils ont vraiment regardé tout l'aspect francisation parce qu'on a les outils (...) Mais on n'a pas été actif au point où on aurait dû l'être. On a essayé de faire un portrait, puis on n'a pas bien réussi (E2).

Après avoir initialement emprunté la voix de la francisation, la vocation du comité a toutefois bifurqué par la suite pour favoriser la création de projets qui visaient davantage la valorisation de la diversité et la promotion de l'inclusion. Plus encore, celui-ci était vraiment considéré par le bureau national comme une opportunité pour susciter l'implication des MOED.

¹³⁸ Il est à noter qu'au début, ce dernier ne fonctionnait pas tout à fait de manière optimale, il est demeuré à l'état embryonnaire pendant quelques temps (E5).

Dans le comité interculturel, [les membres du national] voulaient vraiment qu'il y ait cette diversité que représente le SQEES : « On veut des immigrants, on veut qu'ils s'impliquent plus... On veut partager votre culture. Venez, on est ouverts ». Là, quand on a fait nos premières rencontres, [ils nous ont demandé] : « C'est quoi ton objectif. C'est quoi que tu veux dans ce comité-là. C'est quoi que tu veux qu'on fasse? »... (E5).

Les personnes siégeant sur celui-ci, en partenariat avec le comité femme, ont eu l'idée d'impliquer les membres dans la conception d'un livre de recettes multiculturelles (E2, E3, E5, E12)¹³⁹. Non seulement l'initiative en soi a été bien accueillie, mais le livre a été l'occasion d'approcher des membres moins impliqué-e-s et de les introduire au syndicat.

Ça a été une méthode [pour dire aux membres] : « Regarde, le bureau syndical, il est là. Tu vois, on fait des choses (...) Si tu as un conflit ou une question... » C'est un moyen d'approcher aussi, moi c'était un moyen de leur montrer qu'on était actifs aussi... (E12).

Ensuite, un spectacle sur l'accueil et l'ouverture à la diversité a également été élaboré dans le cadre d'une animation musicale (E5, E8, E10, E12). Celui-ci visait à déconstruire la diversité pour ainsi amener les membres à dépasser les stéréotypes. Le comité avait pour objectif de « montrer qu'en tant qu'immigrant, tu peux être actif au syndicat que tu peux apporter des choses, tu peux apprendre des choses, tu peux informer les autres membres, les nouveaux arrivants, les rassurer » (E12). Aux dires de répondant-e-s, la réalisation de ce projet a été reçue positivement par l'ensemble des membres (E5, E10, E12).

Chacune de nous devait avoir une tenue vestimentaire différente puis on défilait. (...) Puis, on jouait un genre de pièce théâtrale que nous, les immigrants, on descend de l'avion... donc c'est un montage. On descend de l'avion à l'aéroport, et on retrouvait plein de SQEES-298, pour nous accueillir et nous remettre des casquettes du SQEES. Ils nous donnaient des câlins et nous ouvraient la porte du syndicat. C'était une belle pièce, bien organisée, mais ce projet-là, on l'a travaillé longtemps (E5).

En dépit du succès des deux initiatives menées par le comité, aucun retour n'a été effectué pour en mesurer la portée. Les membres du comité n'ont donc pas été en mesure d'évaluer si les objectifs poursuivis avaient été remplis d'une part, puis de cerner les aspects positifs et les aspects négatifs rencontrés lors de leur mise sur pied d'autre part. Conséquemment,

¹³⁹ L'objectif premier était d'encourager les membres appartenant aux minorités ethnoculturelles à faire parvenir des recettes de leur pays d'origine afin de concevoir un guide culinaire qui mettrait en vedette les diverses cultures. Le but était de distribuer les fonds amassés à une maison de femmes ayant subi de la violence conjugale (E12).

faute d'analyses rétrospectives visant à identifier si des retombées à court terme sont palpables, à long terme, les bénéfices générés par l'existence du comité sont plus difficiles à percevoir (E12).

Cela étant dit, le comité était inactif au moment de nos entretiens, car il est inerte depuis la plus récente période de votes d'affiliation syndicale ayant eu lieu l'année dernière (E2, E3, E12). L'absence de nouvelles propositions de projets par les membres du comité constitue également un facteur explicatif de l'inertie actuelle de cette instance (E12). Au final, les entretiens ont révélé que l'inactivité du comité fait en sorte qu'il n'existe plus d'instance formelle permettant d'échanger sur les questions de diversité (E3, E4, E8, E11).

Considérant que plusieurs personnes ont mentionné qu'il pourrait être intéressant d'étendre le rôle du comité interculturel, il y a lieu de croire que l'organisation aurait gagné à maintenir ce dernier en activité. Ainsi, dans le contexte actuel, soit les gens n'ont aucune idée de son existence, soit ses fonctions leur apparaissent comme floues (E1, E3, E4, E6, E7, E8, E9, E10, E11). Au final, pour que celui-ci soit le plus efficace possible, il a été mentionné par une enquêtée que l'apport de représentant-e-s et des employé-e-s du SQEES aurait pu permettre le maintien de la tenue d'activités (E12).

4.3.2 Les stratégies d'inclusion dans les syndicats locaux

En ce qui a trait aux initiatives mises de l'avant dans les unités locales afin de favoriser la participation et la reconnaissance des MOED et de leurs spécificités, les entretiens ont révélé deux types de stratégies employées : une approche individualisée pour encourager la mobilisation ainsi que l'inclusion de nouvelles clauses lors des négociations de conventions collectives.

Être proactif envers les membres d'origines ethnoculturelles diverses

Afin que la participation des MOED reflète leur présence considérable au sein de l'organisation, les représentant-e-s et les conseiller-ère-s du SQEES collaborent dans différentes circonstances avec pour objectif d'encourager les syndiqué-e-s issu-e-s de la diversité ethnoculturelle à s'impliquer davantage. À ce sujet, deux exemples de pratiques ont été soulevés par les personnes interrogées. La première est de porter « une attention

particulière à ceux qui s'impliquent moins » afin de les inciter à participer (E8). La seconde consiste à repérer de potentiel-le-s candidat-e-s en vue d'élections pour les postes de représentant-e-s (E3, E10, E11).

Étant donné qu'il peut s'avérer extrêmement ardu de mobiliser les MOED (E6, E7, E8, E11), la première tactique pour y remédier se définit comme une démarche proactive de la part de représentant-e-s allant au-devant de ces syndiqué-e-s (E4, E8, E10, E11). Des répondantes ont d'ailleurs relevé que c'est une minorité de ces membres qui s'implique et qui participe aux différentes initiatives du syndicat. À leurs dires, pour entraîner une implication plus large des membres, il serait approprié que la centrale favorise la participation des MOED. Un exemple de stratégie avancée par des répondantes est d'encourager une certaine rotation en ce qui concerne les rôles et les fonctions, alors qu'en ce moment, ce serait souvent les mêmes personnes qui s'impliquent lors des formations, sur les comités et dans la création de matériel pédagogique et promotionnel¹⁴⁰ (E7, E12). À cet égard, des informateur-trice-s ont témoigné être proactif-ive-s pour pallier à cette lacune d'alternance à la participation, notamment au niveau de la reconnaissance et de l'implication de la diversité (E3, E4, E8, E11).

Puis c'est d'aller chercher c'est gens-là, puis de dire : « Regarde, non tu connais rien [dans le syndicalisme] », mais les blancs non plus, qui commencent, ils ne connaissent rien là-dedans. Les autres connaissent rien là-dedans non plus. Mais il faut commencer quelque part. Ça t'intéresses-tu ou pas? Il faut les sortir de leurs craintes à quelque part... De dire : « Mais moi je ne connais pas »... Mais non, mais tout le monde commence là. Tout le monde commence à quelque part, puis il n'y a pas de meilleure manière, il y a jamais de meilleur moment que maintenant (E8).

Des fois on interpelle des gens dans les assemblées, puis là, il en a un qui... Tu le sens plus habile avec le concept du syndicalisme. Puis là, [tu lui demandes] : « Ça ne te tenterait pas de venir aider au comité exécutif puis tout ça? » (E11).

La concertation et le maintien de relations cordiales avec les MOED permettent d'entretenir une certaine proximité avec ceux-ci. Pour ce faire, les représentant-e-s et les conseiller-ère-s doivent effectuer un travail de sensibilisation au fait que le syndicat représente une ressource et que les membres issu-e-s de la diversité sont considéré-e-s au même titre que les membres du groupe majoritaire tel que l'a évoqué un informateur :

¹⁴⁰ Création de vidéo, de contenu internet, de dépliants et de matériel de mobilisation.

« Vous êtes importantes. Mais oui, très clairement, il faut que tu leur montres que tu es là pour eux autres » (E8).

Il a également été mentionné lors d'entretiens qu'il importe également que les représentant-e-s et les conseiller-ère-s aillent à la rencontre de ces membres en passant du temps avec les gens issu-e-s des communautés ethnoculturelles et en multipliant les occasions d'échanger. Selon l'enquêtee, les liens qui se créent sur les lieux de travail ont un impact direct sur leur perception du syndicat ainsi que sur la relation qu'ils entretiennent avec celui-ci (E10).

Pour plusieurs répondant-e-s, s'assurer de la satisfaction des MOED constitue une tâche primordiale puisque leur expérience sera partagée et résonnera chez les membres de leur communauté (E11, E12). Il a d'ailleurs été précisé que cela vaut surtout dans le cas des mauvaises nouvelles et des insatisfactions, lesquelles ont davantage tendance à être partagées (E9).

C'est pas juste auprès de sa communauté, c'est auprès de beaucoup de monde qu'il va dire : « J'ai été représenté convenablement ». Mais si l'erreur est flagrante, on perd sa confiance comme je l'ai dit. Et si on perd sa confiance, c'est pas la confiance d'un individu, c'est la confiance de la communauté qu'on perd en entier (E5).

La seconde tactique, fruit d'une collaboration entre les représentant-e-s et les conseiller-ère-s, consiste à cibler de potentiel-le-s candidat-e-s qui pourraient se joindre à l'exécutif lors des prochaines élections (E8, E11). Dans ces circonstances, une personne interrogée a mentionné l'importance de « donner la chance et [d'] encourager à participer plus, à donner des postes aussi » (E7). D'ailleurs, lorsqu'en poste, les MOED sont généralement très impliqué-e-s et militant-e-s (E3, E8). Or, il semble qu'ils soient moins nombreux-euses à vouloir se risquer à se présenter pour les élections puisque leur connaissance du syndicat et des procédures est limitée (c.f. 4.1; E5, E8). Des interviewé-e-s ont donc mentionné devoir les inciter à poser leur candidature en les rassurant que leur inexpérience ne devrait en aucun cas constituer un frein puisqu'elles seront formées et encadrées à la suite de leur nomination, une tâche que le syndicat semble faire relativement bien (E8, E10).

C'est à l'interne, à un moment donné, il y un poste qui s'est libéré. Puis moi, je dis toujours aux exécutifs : « Avez-vous quelqu'un que vous pensez qu'il serait

bon ». Puis, elle avait approché cette fille-là, puis ça l'avait intéressée. Moi je pense qu'il faut probablement aller les chercher. Que les [MOED] ne viendront pas d'eux autres mêmes, ils ne se feront pas mettre en nomination s'il n'y a pas quelqu'un qui va [les avoir remarqué-e-s] (E3).

[Parfois], tu vois aussi les affinités qui se créent entre le comité exécutif puis certains membres. Puis [tu te dis] : « Ah oui, ça serait peut-être bon à la prochaine élection d'approcher ces gens-là puis de les inclure » (E11).

Cette stratégie ne doit toutefois pas être perçue comme la panacée. Son efficacité est tributaire de deux éléments : la présence des MOED aux assemblées pour être en mesure de repérer les candidat-e-s potentiel-le-s, et les relations qu'entretiennent les membres de l'exécutif avec leurs collègues issu-e-s de la diversité, afin que ceux-ci aient une idée des membres qui seraient les plus aptes à remplir ces fonctions. Son succès repose aussi sur le désir des MOED de s'impliquer sur l'exécutif aux côtés des collègues du groupe majoritaire (E3, E12). On notera enfin que l'essentiel de cette approche est individuel (par opposition à une démarche collective), et ce, indépendamment de l'appartenance ethnoculturelle (E8).

Dans les deux cas, le défi est considérable dans la mesure où il n'est pas rare que ces personnes tentent de se faire discrètes : « Souvent, les immigrants sont plus discrets, surtout [lors] des premières formations, ils sont plus discrets, ils observent » (E12). D'autant plus qu'aux dires d'une personne interrogée, outre les membres de la communauté haïtienne, peu de MOED sont porté-e-s à s'impliquer (E5). Considérant qu'idéalement la représentation d'une population devrait être semblable aux gens qui la composent, l'homogénéité de certains exécutifs en milieu où la diversité est fortement représentée apparaît comme une incohérence et engendre de l'appréhension chez certain-e-s membres du groupe minoritaire (E5, E7, E12).

Adapter la convention collective

Une seconde répercussion découlant de la forte présence de MOED, et de leur implication, dans les syndicats locaux a été la négociation de nouvelles clauses dans les conventions collectives. Considérant que les clauses négociées antérieurement ne répondaient plus aussi bien aux besoins découlant de la réalité vécue par une frange importante des travailleur-

euse-s, des enquêté-e-s ont mentionné qu'il est primordial de revoir certains articles des conventions (E2, E11).

Quand on négocie dans un établissement qui a un haut taux d'immigrants, ce qu'il faut faire c'est voir si eux ont des besoins particuliers et là, les mettre dans les conventions collectives (E2).

Il y a des clauses qu'on met dans les conventions collectives, dans le privé, des clauses de permission de congé des fois qui sont plus larges que qu'est-ce qu'on a dans le public, quoi que c'est rare, mais on essaye de négocier ça (...) On va garder à l'esprit, quand on va négocier localement, parce qu'on va négocier localement, que ces gens-là ils ont tels, tels, tels besoins comme ceux que je t'ai énumérés tantôt. Alors, ça on va les garder en tête, puis on n'aura pas le même discours (E11).

On en a dans les conventions, au niveau de la disponibilité, qui peut être... Dans beaucoup de convention j'ai ça : que si tu travailles dans un endroit, pour un temps, [tu peux diminuer ta disponibilité] en amenant la preuve que tu as un autre... Si tu as un autre remplacement à temps plein... (E3).

Toutefois, selon les propos d'un enquêté, les représentant-e-s et les conseiller-ère-s ne doivent pas s'attendre à ce que les revendications soient exprimées et formulées clairement : « Étant donné que le salarié (...) ne connaît pas la convention, ne connaît pas comment ça fonctionne, donc il ne peut pas te dire ce qu'il veut » (E4). Un exemple représentatif est celui du double emploi. Puisque plusieurs MOED sont aux prises avec cette situation, il nous a été mentionné qu'il incombe aux représentant-e-s et aux conseiller-ère-s de trouver des mesures de conciliation sans nécessairement que les syndiqué-e-s les revendiquent pro activement et dans des termes clairs (E4, E11).

Formuler des revendications qui reconnaissent la spécificité des membres et les défendre lors de négociation n'est pas nécessairement gage de réussite. En dépit du fait que les représentant-e-s et les conseiller-ère-s tentent de répondre le mieux possible aux préoccupations des MOED par l'ajout de nouvelles clauses lors des négociations, en portant une attention particulière à ces enjeux durant la période de négociation, il arrive que dans certains lieux de travail, les négociateur-trice-s échouent à les intégrer à l'entente (E8, E12). Par ailleurs, une personne a relevé qu'indépendamment de la capacité de faire des gains lors des périodes de négociations, la considération des spécificités des MOED est cruciale puisque ces dernier-ère-s sont sensibles aux efforts consentis pour reconnaître

les besoins de ces membres (E4). Dans ces circonstances, chaque victoire a son importance (E11), comme l'illustre également cet extrait :

C'est un cas où la personne doit aller au pays. Ça c'est un cas. Il y a aussi des cas où tu as un plan, que tu dois partir. C'est des affaires de même. C'est par là qu'on va chercher la mobilisation. Et oui, tu as le droit de coller tes trois semaines de congé. Oui, tu as deux semaines, mais tu peux rajouter une semaine de congé sans solde donc là, c'est vraiment par-là qu'on va chercher la mobilisation. Parce qu'il y a des articles dans la convention que [les MOED] savent que c'est pour eux, pour des gens dans leur situation, c'est pour leur réalité donc, ça commence par-là (E4).

Pour les personnes interrogé-e-s, la meilleure façon de mobiliser les MOED est donc de rendre compte des dossiers dont se préoccupe le syndicat et de témoigner du fait que l'organisation cherche à améliorer les conditions d'emploi de ces dernier-ère-s. Cela va dans le sens des constats faits par Soussi et Icard (2010) et de Dupuis (2004) pour qui une manière efficace de fonctionner est de rendre compte d'exemples concrets témoignant des efforts que le syndicat investit pour les MOED. Cet extrait de nos entretiens va dans le même sens : « Des fois, si je donne un exemple, c'est là que tu vas chercher la mobilisation, c'est-à-dire qu'il y a un article qui est fait clairement pour les minorités visibles » (E4). Ainsi, expliciter ce que l'organisation fait pour ces personnes apparaît comme une approche efficace pour légitimer l'existence et le rôle du syndicat puis bâtir la confiance.

Il faut qu'ils voient qu'il y a de quoi qui se fait. Écoutes, on va discuter d'un avis disciplinaire là, puis je sais que je peux avoir de quoi là, je demande à l'employeur de faire rentrer l'employé que ça concerne. Puis là, j'utilise ça pour que l'employé voie de quoi on est fait. Puis je sais qu'il va en parler parce qu'ils parlent beaucoup de qu'est-ce que le syndicat fait (E4).

L'intérêt d'intégrer des clauses pour les MOED est directement lié à la volonté du syndicat de corriger l'anachronisme qui caractérise certaines conventions collectives¹⁴¹, dont certaines peuvent servir de canevas pour la négociation. La diversité croissante qui caractérise les lieux de travail est telle que les conventions collectives ne semblent pas être en mesure de répondre à des enjeux toujours plus disparates.

¹⁴¹ Pour Dupuis (2004), les enjeux dont se préoccupent les syndicats ainsi que l'approche que ces organisations adoptent ne reflèteraient pas la composition actuelle de leurs membres. Dans de nombreux cas, les conventions collectives sont un exemple type des constats avancés par l'auteur.

Les personnes maghrébines, l'article pour le mariage, on sait bien que des fois leur célébration est pendant un mois-là. Donc, l'article pour le mariage, une journée, ça convient pas là. Donc, la solution à ça, c'est encore du sans solde. Parce qu'on essaye d'avoir le congé, mais ça coûte rien à l'employeur (E4).

[Les personnes musulmanes], elles n'ont pas nécessairement besoin des congés fériés que nous autres on a. Donc, elles en voudraient d'autres, donc, elles vont revendiquer ça (E3).

Encore une fois à titre d'exemple pour illustrer leur non-adaptation aux besoins particuliers des travailleurs et travailleuses issu-e-s de l'immigration, les conventions collectives régissent généralement de manière identique les déplacements de 200 ou de 5000 kilomètres en cas de deuil¹⁴² (E8, E11).

[Dans le cas] des décès à l'étranger ou ce qu'on va pouvoir accorder plus facilement des congés sans solde sur le congé social payé et on va aussi faire une distinction sur le kilométrage. Donc, plus de 200 kilomètres on va te donner une journée de plus pour le voyage. On va s'organiser de cette façon-là je te dirais (...) La seule chose qui me vient en tête qui est conventionnée c'est vraiment les congés de compassion, congés pour décès, les congés sans solde plus flexible. Mais à part de ça non (E11).

Pour s'adapter à cette particularité, un conseiller syndical interrogé souligne que le syndicat pourrait, par exemple, tenter de négocier l'obtention de congé sans solde, plutôt que de se limiter à accroître le nombre de journées de congé rémunérées¹⁴³ :

Comme les communautés, la famille est à l'extérieur du pays, c'est plus important d'avoir des congés sans solde d'une semaine que d'avoir une journée rémunérée. Donc ça, c'est vraiment une demande spécifique. Mais ça, il faut aller le chercher (E4).

En somme, afin d'éviter que l'anachronisme des conventions collectives et l'absence de considération de certains enjeux — tel que mis en lumière par Dupuis (2004) — ne viennent causer une fracture au sein du syndicat, les représentant-e-s et les conseiller-ère-s abordent les membres, incluant les MOED, afin de savoir ce qu'ils souhaitent retrouver dans la convention collective. Si le SQEES procède déjà partiellement de la sorte lorsque les représentant-e-s conçoivent le cahier de demandes, au moins une personne a souligné qu'il

¹⁴² Il semble quelque peu irréaliste de mettre sur un pied d'égalité un déplacement en sol national et un déplacement outre-mer.

¹⁴³ Qu'il soit question de vacances, de congés pour deuil ou encore de congés personnels, davantage de journées sans solde seront, dans la grande majorité des cas, préférées à des un nombre limité de journées rémunérées.

serait approprié que les élu-e-s portent une attention plus particulière aux MOED lors de ces démarches (E2).

Quand on négocie dans un établissement qui a un haut taux d'immigrants, ce qu'il faut faire, c'est voir si eux ont des besoins particuliers et là, les mettre dans les conventions collectives. Je crois que c'est comme ça qu'on va y arriver (...). Tu as une convention collective type qu'on prend, puis qu'on va négocier quand on a des nouveaux membres. Ça c'est des choses qu'il faudrait mettre dedans (...) Puis si ça s'applique, ça s'applique, puis on les met. Puis si ça s'applique pas, ça s'applique pas puis on l'enlève. Mais faut que les employeurs commencent à voir qu'on s'en vient avec de [nouvelles demandes d'accommodement] (E2).

4.4 Les barrières à la pleine participation

Bien que plusieurs initiatives aient été mises en œuvre dû à la forte présence de MOED, la présence de certaines barrières semble toutefois nuire à leur pleine participation et donc aux possibilités de transformer l'organisation. Nous revenons sur ces dernières dans les sections qui suivent.

4.4.1 Un manque de formalisation

Comme en fait état Ducharme-Vachon (2014), le mouvement féministe a réussi à conscientiser, tant bien que mal, les organisations et les pouvoirs publics, dont les syndicats sur l'importance d'adopter un angle de réflexion qui s'intéresse aux conséquences qu'on les politiques et les pratiques syndicales sur les femmes. Toutefois, le syndicat, ne semble pas avoir adopté un tel angle d'analyse permettant d'identifier les conséquences différenciées pour les MOED, et ce, en dépit de la très forte concentration de ces syndiqué-e-s en leur sein¹⁴⁴ (E3, E4, E8). À cet égard, cet extrait est particulièrement éloquent :

Bien honnêtement, moi j'ai pas... **Je pense pas à [l'impact différencié sur les MOED] quand je négocie, parce que naturellement, la majorité, c'est toutes des femmes que j'ai devant moi.** Donc, automatiquement, déjà, comment c'est fait, c'est quand il va arriver, l'employeur va modifier admettons un horaire de travail. Tu dis un instant là, ça bouge la vie du monde autour. Puis là, on se penche pas juste pour les femmes, oui pour les femmes qui sont monoparentales et tout ça, les enfants en garderie qu'il faut qu'ils courent, puis si elles sont toutes seules, ça pose un problème. Mais, en majorité, lorsqu'on négocie, c'est pas quelque chose que j'ai en tête personnellement même si je suis une femme, parce que, c'est comme déjà... Je sais pas. C'est comme déjà...

¹⁴⁴ Puisque le SQEES est animé d'une volonté de percer davantage le milieu des résidences privées, cette situation sera d'ailleurs appelée à croître davantage dans les prochaines années.

On a pas besoin de penser à ça. Parce que c'est majoritairement féminin. Automatiquement, c'est comme, ça va de soi (...) Est-ce qu'il faudrait penser plus minorité? Peut-être. Il faudrait s'ouvrir peut-être à regarder des avenues qui seraient différentes pour ces gens-là (E3).

Moi là c'est sûr qu'entre un gars pis une fille, à compétences égales, tu vas embaucher une fille. On est 80 pour cent de femmes puis il faut suivre ça. Il va falloir mettre un autre critère éventuellement aussi [sur la représentation des MOED]. Il va falloir qu'on prenne cette décision-là. Le leadership ici par exemple. On n'est vraiment pas contre ça. Au contraire on essaye puis quand on reçoit des cv...On veut vraiment se diversifier nous aussi (E2).

Le tout tend à confirmer les analyses de De Rudder et ses collègues (2005), c'est-à-dire que les syndicats se soucient davantage de la discrimination à l'endroit des femmes que celle subie par les MOED, comme s'il y avait une hiérarchie des inégalités et que certaines discriminations étaient priorisées aux dépens d'autres. Aux dires de Poiret et ses collègues (2005), cela tient plutôt au fait que les syndicats sont simplement peu sensibles à la discrimination ethnoraciale.

Pour De Rudder et Poiret (2005), ce contexte crée un environnement propice à l'invisibilisation de la discrimination ethnoraciale alors que celle-ci ne fait guère l'objet d'une attention particulière. Néanmoins, certaines personnes tentent d'innover en développant des stratagèmes qui leur permettent de pallier les carences des politiques organisationnelles : « En fait, moi je développe des trucs (...), mais on n'a pas de politiques pour les personnes de minorités visibles » (E4). Cette approche demeure tout de même tributaire de la sensibilité, de la volonté et de la compréhension individuelle des enjeux liés à la diversité qu'a chaque représentant-e-s et conseiller-ère-s dans la mesure où la centrale n'a pas de politiques formelles d'analyse différenciée selon l'appartenance à une minorité ethnoculturelle, visible ou racisée (E2, E4).

Ah oui, oui, c'est du cas par cas. C'est vraiment gérer ça pièce par pièce parce que je te parle des accommodements raisonnables religieux (...) surtout les accommodements raisonnables religieux, puis les réalités ethniques ce n'était pas là avant. Oui, il a fallu faire des ajustements là-dessus (E11).

[Lorsque les personnes doivent quitter pour un décès dans leur pays] ça va y revenir à du sans solde, mais c'est du cas par cas qu'on faisait. On n'avait pas vraiment établi de règle pour tout le monde (E2).

Le manque de formalisation de la reconnaissance des enjeux liés à la diversité engendre

également comme conséquence une absence de ressources formelles. Il n'existe aucune personne ressource, aucun comité ou autre instance désignée à laquelle les représentant-e-s et les conseiller-ère-s du SQEES peuvent se référer lorsqu'ils font face à une nouvelle problématique ou encore à une situation d'incertitude¹⁴⁵. La seule stratégie dans ces circonstances consiste à questionner les ami-e-s et les collègues en espérant que ces personnes puissent fournir des réponses satisfaisantes (E3, E8, E11).

4.4.2 La convention collective, un outil difficile à s'approprier

Le niveau de compréhension du contenu de la convention collective apparaît comme une autre barrière pouvant limiter la capacité des MOED à revendiquer leurs droits, et donc à se mobiliser. En effet, de par son utilisation de termes juridiques et son langage soutenu et spécialisé, la convention a été définie comme difficile à comprendre pour un nombre non négligeable de membres (E3, E4, E6, E7). À cet égard, certaines personnes ont mentionné que cette problématique serait plus marquée chez les MOED qui ne maîtrisent pas nécessairement la langue locale ainsi que l'ancrage culturel et jurisprudentiel de la convention.

Mais juste la barrière de la langue des fois...Bon il y a des Haïtiens des fois qui parlent peut-être créole, puis le reste ils parlent peut-être français, mais ce n'est pas le même français qu'ici non plus. Puis surtout dans les termes de convention collective, c'est très très arrêté. T'as des interprétations, t'as de la jurisprudence qui dit que ça, ça veut dire ça, ça, ça. Alors il faut que tu fasses attention aux termes que tu utilises puis de la manière que tu l'expliques aussi. Faut que tu sois plus attentif (E11).

La semaine j'ai eu une personne elle me dit : « Écoutes, ta convention, c'est difficile à lire ». J'ai dit : « J'ai pas le choix de la taper de même ». Lui il est correct. Lui, il dit qu'il est correct, mais il dit que, sans dire que les gens sont illettrés, il dit que c'est difficile. Il me dit : « On dirait que c'est écrit pour un avocat ». Il y a une teinte juridique. Mais on n'a pas le choix d'écrire le texte de même aussi, sinon ça donne une interprétation. Des fois, même nous autre on ne s'entend pas (E4).

¹⁴⁵ Un cas emblématique à cet égard est certainement celui du vaudou. Un répondant expose d'ailleurs clairement dans quelle position il s'est retrouvé face à l'incertitude : « [Il est important] d'être plus, je te dirais au courant [des enjeux liés à la diversité]. Bon je vais te donner un exemple bien simple là-dessus (...) [Dans une résidence], entre eux autres la bataille est pogné des fois puis tout ça. Et là, la réalité religieuse c'est tout autre, le vaudou, le vaudou noir. Toi tu ne sais rien de ça, tu connais pas, rien là-dedans, mais là, il y en a une qui t'appelle en panique : « Elle m'a jeté un sort vaudou, puis j'ai peur ». Bon moi ce n'est pas dans mes valeurs, dans ma religion, je ne connais rien là-dedans (E11).

Il est donc peu probable que des personnes qui ont de la difficulté à lire ou à comprendre la portée des clauses puissent s'en servir pour porter des revendications, ou encore, militer pour leur modification. En somme, sans une réflexion sur la meilleure manière de former les membres afin qu'ils puissent utiliser cet outil, la mobilisation en sera entachée.

4.4.3 Une attitude passive face au racisme

Troisièmement, la difficulté à définir la forme que prend réellement le racisme peut être la source d'une absence d'actions. Bouchareb (2011) et Davis (2007) postulent que pour observer un accroissement de la participation et pour que la représentation des MOED progresse, il importe que le syndicat se préoccupe davantage de la discrimination ethnoraciale qui prévaut en son sein. Bouchareb ajoute que pour ce faire, la discrimination et le racisme se doivent d'être mieux définis et que des sanctions doivent être appliquées lorsque la situation le justifie. Au contraire, la discrimination ethnoraciale dont certaines personnes ont été mentionnées avoir été victimes n'a, à notre connaissance, jamais été prise en charge par les syndicats locaux, ni par le bureau national (E1, E5, E7).

Dans la littérature, plusieurs auteur-e-s avancent des pistes d'explication permettant de mieux saisir les mécanismes qui entraînent une difficulté à percevoir le bien-fondé de ce qui est perçu comme des allégations sur la présence de racisme. Poiret et collègues (2005) mentionnent que la situation se présente comme si les membres de l'organisation syndicale appartenant à la majorité sociodémographique étaient considéré-e-s comme indemnes de tous soupçons et ne pouvaient en aucun cas être la cause de discrimination ethnoraciale telle que l'illustre cet extrait : « Tu sais, on ne fait pas de discrimination sur personne » (E2).

De Rudder et Poiret (2005), De Rudder et ses collègues (2005) ainsi que Poutignat et ses collègues (2004) arguent que le syndicat tend à relativiser, à individualiser, voire à réduire au statut d'anecdotes les épisodes de discrimination ethnoraciale ou alors, comme le précise Streiff-Fénart (2006), à les réduire à une interprétation à laquelle d'autres sont opposables. Plutôt que de traiter cette forme de discrimination comme un problème prioritaire, Poiret, De Rudder et Tersigni (2005) affirment que le syndicat est hésitant à l'idée de prendre action faute d'un manque de compréhension de ce qu'est le racisme et des manifestations

sous lesquelles il se matérialise. Ces derniers ajoutent que plutôt que de percevoir du racisme, le manque de compréhension peut parfois amener des membres du groupe majoritaire à percevoir une forme d'hypersensibilité plutôt que l'existence d'une réelle discrimination. Pourtant, Poutignat et ses collègues (2004) affirment que les TOED savent repérer de manière infaillible les manifestations de racisme. Les extraits suivant semblent confirmer ces travaux :

Je lui explique [que j'ai été victime de racisme de la part du bénéficiaire et de sa femme] et lui il me dit qu'il ne peut rien faire, qu'ils doivent tous attendre après le patron et sa décision (...) Mon dossier ce n'était pas le dossier qui était le plus urgent (E1).

Il y a du monde qui vont me dire : « Ce que j'ai senti. C'est clair que l'autre me harcèle parce que quand j'arrive à la maison le soir, j'ai de la misère à dormir ». Non, ça c'est une réaction que tu as (...) C'est pas une question de harcèlement (E8).

Les Haïtiens ont plus tendance à sentir du racisme, puis les musulmans aussi. C'est les deux qui vont plus venir me dire : « On sent ça... ». Mais, je trouve que c'est plus facile pour eux de se sentir [discriminer]. Quand tu dis regarde la situation... Mais non... Il y avait rien de particulier pour que tu te sentes visé. Mais c'est des individus [qui ressentent du racisme] (...) Aussitôt que quelqu'un le regarde, il se dit harcelé (...) Quand tu regardes comme il faut, tu te dis non, il n'y avait rien de raciste là-dedans. C'est vraiment juste une perception, de quelqu'un qui est plus susceptible qu'un autre puis qui va mettre ça sur le dos du racisme plutôt que de dire : « Je suis susceptible » (E3).

Dans ce contexte, l'immobilisme des représentant-e-s et des conseiller-ère-s syndicaux-les peut s'avérer lourd de conséquences puisque les victimes ne se sentent pas soutenues et risquent de percevoir la banalisation de la part du syndicat d'une discrimination qui leur apparaît extrêmement grave.

[Face à des propos racistes] ils n'ont rien fait. C'est juste comme (...) Mais j'aimerais bien parce que, pour... je trouve qu'ils ont pris ça comme un sujet banal (...) Oui, mais vous vous êtes du syndicat, mais voilà, défendez d'abord ça (E7).

Pour plusieurs interviewé-e-s, s'il est de première importance que le syndicat s'attarde et s'attaque au racisme qui se manifeste sur les lieux de travail, il est aussi sinon plus important de le faire pour les manifestations qui se produisent en son sein¹⁴⁶. En ce sens,

¹⁴⁶ Ducharme-Vachon (2014) insiste d'ailleurs sur le fait que les syndicats ne sont pas à l'abri des rapports de domination puisqu'ils sont des microcosmes de la société.

si la discrimination ethnoraciale n'est pas considérée sérieusement, ces négligences peuvent avoir pour conséquence de briser le lien de confiance (E1, E5, E7, E12). Or, de l'avis de Davis (2007) et Streiff-Fénart (2006), il importe d'être extrêmement prudent dans ces cas de figure parce que si les syndiqué-e-s qui attestent avoir subi du racisme ne sont pas pris-e-s au sérieux, ils se désisteront et cesseront de participer, ce qui entachera la démocratie syndicale.

Pour Bouchareb (2011), et cette piste est particulièrement intéressante dans le cas du SQEES, les employeur-euse-s et les syndicats instrumentalisent parfois la présence notable de MOED au sein de leur organisation pour témoigner de l'absence de discrimination. Selon l'auteur, les syndicats se serviraient de la forte proportion de ces membres parmi l'ensemble des syndiqué-e-s pour attester l'absence de discrimination et ainsi justifier, au moins partiellement, cette passivité face au racisme. En dépit du fait que les entrevues n'aient pas confirmées cette hypothèse, la forte proportion de membres issu-e-s de la diversité couplée à une posture passive face au racisme de la part du SQEES tend à confirmer celle-ci.

4.4.4 Le paradoxe du fardeau de la mobilisation

Une barrière supplémentaire tient à l'existence d'un paradoxe assez évident en ce qui concerne la participation des MOED. En plus d'être moins porté-e-s à s'impliquer faute d'une connaissance limitée du fonctionnement des organisations syndicales, ces dernière-s sont nombreux-euses à ne pas participer par peur d'être sanctionné-e-s par l'employeur. Aussi, lorsqu'en minorité dans leur lieu de travail, ces syndiqué-e-s n'ont pas un fort taux de participation aux assemblées et sont souvent minoritaires, voire absent-e-s du comité exécutif local. Malgré cela et comme le soulignent De Rudder et Poiret (2005) ainsi que Davis (2007), certain-e-s répondant-e-s considèrent que les MOED sont imputables de leur exclusion. En fait, Poutignat et ses collègues (2004) précisent que pour les syndicats, il serait de la responsabilité de ces syndiqué-e-s de forcer l'organisation à adopter une posture inclusive.

Que tu sois une femme ou que tu sois une personne de couleur, [le milieu syndical] n'est jamais évident. Il faut toujours que tu te battes (...) Comme je te dis, on ne sent pas de pression donc on est moins porté à... Il faut toujours qu'on se donne des petits coups de pieds dans le derrière... Tout le temps, tout

le temps (...) Nous si ça vient pas nous mordre on a tendance à les oublier (...) Je sais pas si ça a du sens ce que je dis, mais eux autres aussi il faut qu'ils soient capables (...) J'aimerais ça qu'on me dise : « hey regardez autour de la table ça marche pas ce que vous faites » (E2).

À cet égard, il semble que le SQEES souhaite que les MOED occupent des fonctions clés au sein de l'organisation, mais que les candidat-e-s sont peu nombreux-euses : « Mais on en a pas à l'intérieur de notre membership qui s'est levé assez pour dire qu'il serait intéressant comme à coacher pour devenir conseiller » (E2). Ainsi, le syndicat s'autorise une certaine déresponsabilisation de la faible participation et de la sous-représentation des MOED considérant qu'aucun reproche en ce sens ne lui a été adressé : « Nous ça a jamais été un enjeu et il n'y a jamais personne qui est venu cogner à la porte [pour critiquer le manque de représentativité] » (E2).

4.4.5 Un manque de partage de l'information

La défaillance au niveau du partage de l'information au sein du syndicat semble également nuire à la mobilisation des MOED. En ce sens, lors de nos entrevues, aucun mécanisme facilitant le partage de l'information n'a été évoqué. En effet, les personnes œuvrant pour celui-ci ne semblent pas partager leurs succès ni leurs échecs; situation qui empêche de pouvoir construire sur les stratégies les plus efficaces. Des informateur-trice-s ont ainsi mentionné qu'il était de leur responsabilité, individuellement, de trouver le meilleur accommodement possible (E3, E4, E11), stratégie qui apparaît comme ayant une portée limitée.

Bouchareb (2011) mentionne que dans un contexte où le nombre de formations portant sur l'ethnicité et la diversité culturelle est insuffisant, le manque d'échanges d'information est encore plus dommageable et fait en sorte qu'il devient ardu d'identifier les bonnes pratiques. Ainsi, l'application de stratégies et leur efficacité relèvent plutôt des qualités propres des représentant-e-s et des conseiller-ère-s (E3, E4) et du soutien que les seconds peuvent amener aux premiers (E6, E7). Dans ce contexte, il importe de mentionner le fait que le partage de l'information et la sensibilisation du bureau national à certains enjeux vécus localement reposent presque strictement sur la capacité individuelle des représentant-e-s à faire remonter l'information jusque dans les plus hautes sphères du syndicat (E5). Autrement dit, puisque les personnes en poste sont la courroie de

transmission entre la centrale et les membres, c'est leur activisme qui déterminera si « la centrale syndicale prend un problème au sérieux, d'un immigrant, peu importe [sa nature], et le défend adéquatement » (E5).

4.5 Synthèse et conclusions

Alors qu'ont été analysées les multiples facettes de la participation des MOED au sein de l'organisation syndicale, les différentes observations présentées permettent d'affirmer que, si certaines pratiques de l'organisation apparaissent comme incluantes, d'autres sont plutôt de type excluantes. D'une part, nombreuses sont les initiatives cherchant à promouvoir la participation et l'organisation des MOED. L'élaboration d'une formation portant sur le sujet précis de la diversité culturelle en contexte syndical ainsi que l'embauche de conférencier-ère-s invité-e-s abordant ce même sujet va dans cette direction. Ces deux exemples rendent compte de la poursuite d'un objectif de sensibilisation sur les enjeux touchant la diversité culturelle par le bureau national. L'adoption d'une approche pédagogique vise au premier chef, par un travail d'éducation des membres du groupe majoritaire notamment, à rendre l'expérience des minoritaires plus aisée au sein de l'organisation. La consultation des membres, lors de la rédaction du cahier de demandes en vue des négociations de conventions collectives, dans le but d'intégrer aux ententes locales des clauses qui visent explicitement à accommoder les MOED, s'inscrit également dans un travail de sensibilisation auprès de l'ensemble des syndiqué-e-s. Une approche qui selon Dupuis (2004) permet de mieux reconnaître les nouvelles préoccupations portées par ces syndiqué-e-s et atteste que le SQEES reconnaît l'existence de besoins spécifiques propres aux MOED. Cette stratégie vise à faire valoir l'intérêt d'une implication syndicale auprès de ces syndiqué-e-s ainsi qu'à conscientiser sur les retombées positives qui peuvent en résulter. Les efforts déployés par le syndicat dans l'objectif de diversifier les exécutifs, comme le démontre le fait que les conseiller-ère-s et les représentant-e-s cherchent à dénicher de potentiel-le-s candidat-e-s d'origines ethnoculturelles diverses pour les élections, constitue un autre exemple de pratique inclusive. Celui-ci est particulièrement intéressant dans la mesure où, si plusieurs MOED siègent sur un même comité exécutif, cela peut constituer une certaine forme d'auto-organisation des syndiqué-e-s provenant de groupes minoritaires au regard de l'autonomie dont disposent les unités locales. Il apparaît

donc assez juste de dire que, par le biais de cette pratique, le SQEES valorise l'auto-organisation des MOED. Plus encore, bien que le comité interculturel avait pour principal objectif de s'attarder à la francisation, et ce presque exclusivement, il a tout de même permis à certaines initiatives abordant les enjeux de diversité culturelle de voir le jour, lesquelles ont été portées principalement par des MOED¹⁴⁷.

D'autre part, certaines pratiques qualifiées d'excluantes sont également ressorties de l'analyse des entretiens. D'abord, l'absence d'initiative visant à rendre les conventions plus accessibles aux membres apparaît comme une contrainte majeure en ce sens qu'elle restreint la capacité à revendiquer des droits et des changements. Étant donné qu'il a été mentionné par plusieurs informateur-trice-s que cette difficulté affecte un nombre non négligeable de personnes, l'organisation devrait, selon les répondant-e-s, s'y pencher prioritairement. Ensuite, selon plusieurs personnes interrogées, la passivité en ce qui concerne les enjeux de racisme direct entache la confiance des MOED envers l'organisation syndicale. Que l'acte discriminant soit perpétré par un membre ou un non-membre, il incombe selon eux aux représentant-e-s et aux conseiller-ère-s de s'assurer que les syndiqué-e-s ne vivent guère d'épisode de racisme, ou alors, de prendre des mesures sévères dans le cas contraire. Comme cela a été mentionné plus tôt, selon Bouchareb (2011) des sanctions exemplaires auraient pour conséquence de consolider le rapport de confiance entre les MOED et leur organisation syndicale. Or, cela ne semble pas être la stratégie retenue par l'organisation. Finalement, le racisme indirect, et donc systémique, ne sont pas l'objet d'une attention particulière. En l'état actuel des choses, l'organisation ne s'interroge pas systématiquement sur la participation, l'implication et la représentation des MOED. De ce fait, il est impossible de constater l'existence de mécanismes engendrant l'exclusion de ces personnes. L'inexistence d'instance ou de mécanisme visant à favoriser le partage de l'information notamment sur les enjeux de reconnaissance et de discrimination ethn raciale en constitue un exemple.

¹⁴⁷ Les politiques mises de l'avant par le SQEES vont dans le sens des recommandations mises de l'avant par l'URMIS dans les conclusions de son rapport (voir section 1.2.4) : le syndicat reconnaît les revendications de groupes minoritaires en les abordant durant les négociations de la convention collective; il tente de faire sortir du rang les MOED en adoptant une démarche de recrutement proactive et, il forme les syndiqué-e-s sur les enjeux de diversité culturelle par le biais de sa formation, son comité et des conférencier-ère-s que l'organisation invite.

Ainsi, comme le mentionnait Poutignat (2006), le SQEES n'est pas caractérisé par une posture de déni du racisme ni par celle de l'auto-organisation et de la discrimination positive. La posture de l'assimilation-intégration lui correspond davantage. En effet, cette posture, telle que décrite par l'auteur, réfère à une organisation qui se place en opposition face au racisme, mais qui n'est pas proactive afin d'en repérer les manifestations indirectes et systémiques et donc, les formes plus insidieuses. Si ce constat est effectué pour la plupart des organisations syndicales, l'apport des observations ayant été explicitées tient au fait que nous avons défini en quoi la posture de cette organisation était intermédiaire et de quelle manière se définit, dans ce cas-ci, l'assimilation-intégration.

Conclusion

Un regard lucide sur le rôle du syndicalisme et son pouvoir d'influence amène de nombreux acteurs à constater qu'il est primordial que les organisations syndicales se soumettent à une évaluation introspective si elles souhaitent demeurer à l'avant-scène des luttes sociales à venir (Crevier, Forcier et Trépanier, 2015). Bien que de nombreux éléments puissent se retrouver à l'ordre du jour d'un tel exercice, nous croyons, et cela a motivé notre démarche, qu'il importe que la diversité ethnoculturelle y occupe une place prépondérante. Ainsi, avec pour objectif de contribuer à alimenter cette réflexion, le choix a été fait d'explorer la relation qui prévaut entre les syndicats et les TOED.

Considérant que la perspective macro n'éclairerait que très peu sur les dynamiques internes, nous avons plutôt choisi d'opter pour une perspective micro permettant d'explorer les relations qui prévalent entre les membres du groupe majoritaire et des groupes minoritaires, ainsi que sur les aléas de la participation des MOED. Dans ce contexte, l'idée de centrer notre projet sur un cas québécois semblait particulièrement intéressante pour quatre raisons : l'immigration est importante, le taux de couverture syndicale élevé, l'absence de lien entre les organisations à caractère ethnique les syndicats, et finalement, relativement peu de recherches avaient été menées sur le sujet.

L'ambition étant de mieux saisir les tenants et aboutissants de la participation des MOED, il semblait par ailleurs davantage pertinent de réaliser une étude de cas sur le seul syndicat affilié – le SQESS-298 – ayant mis en place un comité interculturel. Le contexte ayant mené à la création de ce dernier, ainsi que son rôle au sein de l'organisation nous semblaient des pistes intéressantes à explorer. Un autre élément appuyant le choix de ce cas reposait sur le fait que ce syndicat est sans aucun doute l'une des organisations syndicales comptant le plus de MOED dans ses rangs compte tenu du fait que ses membres proviennent principalement des résidences privées, un secteur d'emploi où la concentration de travailleurs et de travailleuses issu-e-s de minorités ethnoculturelles est très marquée.

L'objectif de la recherche était de collecter des données qualitatives portant sur la participation syndicale des membres en menant une douzaine d'entrevues avec des membres, des élu-e-s et des employé-e-s de l'organisation. En complément de cette

démarche, une esquisse d'un portrait statistique a été réalisée dans l'objectif de contextualiser le vécu des membres à l'intérieur de leur syndicat dans une perspective plus large.

Concernant la couverture syndicale des MOED, quatre principaux constats ressortent des analyses statistiques. D'abord, le temps a un effet significatif puisque plus les gens résident au pays depuis longtemps, plus ils ont tendance à être syndiqué-e-s. Ensuite, comme pour les natif-ve-s, le sexe a une incidence sur l'accès à un emploi syndiqué ou couvert par une convention collective dans la mesure où celui-ci oriente fortement le secteur d'emploi au sein duquel les travailleurs et les travailleuses se retrouvent. Troisièmement, l'impact du niveau de scolarité sur la couverture syndicale est significativement moins important dans le cas des personnes né-e-s dans un pays autre que dans le cas des personnes né-e-s au Canada. Enfin, le secteur d'emploi constitue quant à lui le facteur le plus déterminant sur le plan de l'accès aux emplois syndiqués. À l'instar du facteur précédent, son effet est toutefois plus marqué chez les personnes né-e-s au Canada. Les résultats ont également fait état d'une situation d'exception dans le cas des personnes d'origine haïtienne, lesquelles sont non seulement plus syndiqué-e-s que les membres des autres groupes ethnoculturelles, mais dépassent également le taux de couverture syndicale des personnes né-e-s en sol canadien. Différentes données indiquent que cette situation semble avoir pour cause la forte concentration des Québécois-e-s d'origine haïtienne au sein du secteur de la santé et des services sociaux.

Le portrait statistique réalisé amène certainement à constater des manquements évidents. Premièrement, les informations recueillies lors de la recherche documentaire ainsi que lors des entretiens ont mis en évidence le fait que les organisations syndicales ne réalisent aucune enquête, et donc, ne collectent aucune donnée sur la composition ethnoculturelle de leur effectif. Bien que les motifs à l'origine de ce choix demeurent inconnus, il est indéniable que la situation est susceptible d'engendrer deux répercussions négatives, lesquelles ont d'ailleurs été soulevées lors des entretiens. D'abord, on constate une non-connaissance des besoins spécifiques qui caractérisent une frange non négligeable de leur effectif ainsi qu'une sous-représentation des minorités ethnoculturelles parmi les élu-e-s. Deuxièmement, le choix des organisations statistiques des gouvernements du Québec et du

Canada de ne pas utiliser les variables de l'appartenance à une minorité ethnoculturelle, visible ou racisée semble devoir être considéré comme un enjeu politique. En effet, si les luttes féministes ont réussi à forcer les pouvoirs publics à aborder les enjeux sous l'angle des effets du genre (à travers notamment la mise en place d'analyses différenciées selon le genre), il semble qu'il soit nécessaire de forcer les autorités à utiliser une lentille ethnoculturelle également pour observer les potentiels rapports de discrimination touchant ces travailleurs et ces travailleuses. On notera enfin que le faible nombre de cas (non pondérés) de TOED étant syndiqué-e-s a contraint le chercheur dans la possibilité de faire certaines analyses statistiques, ce qui limite les constats ayant découlé de notre démarche et que nous avons discuté dans le troisième chapitre.

Dans un second temps, les entretiens menés ont permis d'identifier, toujours dans le troisième chapitre, trois problématiques qui sont plus susceptibles d'accabler les MOED. Premièrement, pour une proportion considérable de ces syndiqué-e-s, la spécificité de la réalité familiale engendre des besoins d'accommodements différents de ceux généralement prévus dans les conventions collectives. Considérant que la famille élargie occupe souvent une place prépondérante pour ces personnes d'une part, puis que plusieurs des membres de celle-ci résident généralement dans le pays natal, ou encore, dans un autre pays d'immigration d'autre part, la nécessité en termes de congés familiaux, de vacances et de congés sans solde se présente souvent différemment de ce qui est actuellement prévu par les ententes négociées localement dans les unités syndicales. Deuxièmement, étant donné les faibles salaires qui prévalent dans les résidences privées et des obligations financières parfois importantes qui accompagnent le fait d'avoir de la famille dans un autre pays, les enquêté-e-s ont mentionné qu'il n'était pas rare que des personnes travaillant dans le milieu soient en situation de double emploi. Finalement, alors que les personnes appartenant au groupe majoritaire ayant accepté de participer à notre enquête ont fait état d'une absence de discrimination raciale au sein de l'organisation syndicale ainsi qu'au sein des milieux de travail en général, à l'opposé, la majorité des MOED nous ont mentionné qu'elle constituait un enjeu incontournable.

En analysant les données collectées lors du terrain effectué dans le cadre de la recherche, présenté dans le quatrième chapitre, trois déterminants de la participation des MOED, ainsi

que quatre stratégies d'inclusion mises de l'avant par le SQEES-298 ont été discernés. Le premier facteur ayant une incidence sur l'implication des MOED est le niveau de connaissance du marché du travail québécois et du rôle que remplissent les organisations syndicales sur les lieux de travail. Il s'avère que plus une personne est consciente de ses droits et des règles édictées par les normes du travail ainsi que de la possibilité de recourir au syndicat afin de faire valoir leurs droits, moins elle sera susceptible de craindre les sanctions de leur employeur-euse et plus elle sera portée à consulter ses représentant-e-s syndicaux-les.

Le deuxième facteur est celui du contexte local. La proportion de MOED sur les lieux de travail ainsi que la représentation des différentes communautés ethnoculturelles au sein des exécutifs semblent agir comme un catalyseur faisant en sorte que les syndiqué-e-s issu-e-s de minorités ethnoculturelles se sentent plus légitimes et plus enclin-e-s à participer aux assemblées et aux autres activités syndicales. Toutefois, la juste représentation de la diversité des membres parmi les élu-e-s n'est guère suffisante pour instaurer une vie syndicale dynamique. L'accès à un local syndical et la vitalité syndicale – laquelle dépend fortement de la volonté des représentant-e-s et des conseiller-ère-s de mettre des activités sociales en place – ont également une influence certaine sur la participation des membres et sur leur volonté de recourir aux services de l'organisation.

Le dernier facteur influençant la participation est celui de la posture syndicale. La création de formations portant sur les questions de diversité et de racisme, la mise sur pied d'un comité destiné aux minorités ethnoculturelles, le soutien dispensé à l'endroit des syndicats locaux, ainsi que l'embauche d'une main-d'œuvre qui reflète la composition de l'effectif syndical, représentent, selon nos analyses, quatre mesures que peut adopter une organisation syndicale nationale afin de sensibiliser et de mieux outiller les représentant-e-s des syndicats locaux qui évoluent dans un contexte de grande diversité.

En plus de permettre de mieux comprendre les déterminants de la participation syndicale des MOED, les entretiens menés ont également permis de saisir les retombées engendrées par la forte présence de ces syndiqué-e-s ainsi que par l'activisme de certaines personnes au sein des instances de l'organisation; des constats qui vont dans le sens des analyses de

Davis (2007) et Hunt et Rayside (2000) présentées en introduction. À cet égard, deux types de stratégies ont été adoptés par le SQEES-298. D'une part, la création d'une activité de formation, intitulée *La diversité culturelle en contexte syndical*, ainsi que la mise sur pied d'un comité interculturel, constitue deux initiatives importantes ayant été mises en place par le bureau national afin de répondre à ce qu'ils considéraient visiblement comme un besoin, c'est-à-dire, celui de sensibiliser leurs membres sur les enjeux de diversité ainsi que de mettre en place des mécanismes qui permettraient de faciliter l'inclusion des MOED.

Au moment d'entamer cette recherche, l'existence d'un comité interculturel, particularité que les autres syndicats québécois ne peuvent se targuer d'avoir, apparaissait comme un élément potentiellement déterminant pour la vie syndicale des MOED, d'autant plus que l'auto-organisation des femmes à l'intérieur de comités syndicaux leur a permis de mettre en lumière les préjugés et les rapports de domination et de sensibiliser sur les défis que comportent la discrimination intersectionnelle. En somme, la création d'un comité interculturel apparaissait comme une initiative pertinente dont il fallait creuser l'existence. Cette intuition s'est avérée être partiellement validée, car les initiatives menées jusqu'à présent ont connu un certain succès, aussi bien lors de leur tenue que par leur retombées positives. Malgré tout, toujours selon nos répondant-e-s, cette spécificité du SQEES ne semble pas avoir été utilisée de manière optimale. Concrètement, alors qu'il aurait pu servir à attirer de nouveaux membres, à discuter de recrutement, à mettre sur pied des formations, à faire connaître les besoins, à porter les revendications des groupes minoritaires et à faire circuler l'information son rôle a plutôt été limité à celui d'une instance de valorisation de la diversité. D'ailleurs, l'inactivité actuelle du comité ainsi que le fait que la francisation ait constitué pendant un certain temps un élément central de celui-ci en témoigne (E2).

D'autre part, les syndicats locaux ont également adopté des stratégies ayant pour intention de favoriser la participation des membres issu-e-s de minorités ethnoculturelles. D'abord, des représentant-e-s des exécutifs locaux, en travaillant de concert avec les conseiller-ère-s ciblent les MOED qui ne participent pas aux assemblées, puis tentent de les inciter à y prendre part, notamment en mettant en évidence le fait que les enjeux qui y sont débattus les concernent au premier chef. La même stratégie est d'ailleurs adoptée lorsqu'il est

question de déterminer des candidat-e-s qui pourraient potentiellement briguer un mandat lors des prochaines élections syndicales. Ensuite, en portant des revendications, notamment celles liées aux congés et aux vacances, les MOED ont amené les représentant-e-s et les conseiller-ère-s à tenir compte des besoins spécifiques de ces membres lors des négociations de conventions collectives.

Dans ce contexte, en nous appuyant sur le témoignage de nos répondant-e-s, trois éléments nous paraissent intéressantes à retenir en ce qui concerne l'accroissement de la participation des MOED au sein des syndicats. En premier lieu, les ces syndiqué-e-s doivent se sentir aussi important-e-s que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. À cet égard, et même si cela déborde du contenu de notre mémoire, l'exemple récent de la campagne du 15 \$, qui accorde une place de choix aux revendications portées par les TOED, illustre bien notre propos. La mobilisation notable qu'ont réussi à susciter les syndicats, notamment au sein des groupes minoritaires, démontre bien que les luttes pour l'amélioration des conditions de travail seront toujours mobilisatrices. Cela étant dit, à l'instar de ce qu'évoquait Dupuis, la logique salariale à elle seule s'avère insuffisante pour considérer les besoins des membres de groupes minoritaires qu'il faut d'abord et avant tout considérer comme des êtres sociaux. En effet, les MOED doivent également être considéré-e-s pour leurs besoins spécifiques découlant des défis particuliers qui les accablent (besoins en termes de congés, de double emploi et de discrimination ethnoraciale) et qui, du coup, contribuent à définir les nouvelles réalités du marché du travail.

En second lieu, les déterminants de la participation se manifestent aussi bien aux niveaux micro (connaissances et éducation des individus), méso (les conditions en place au sein des syndicats locaux) ainsi que macro (les initiatives adoptées par la centrale). Qui plus est, il importe de mentionner ici que ces déterminants opèrent en synergie les uns avec les autres. Bien que pour les fins de l'analyse il était préférable de s'attarder à comprendre comment chacun de ces facteurs influe sur le niveau de participation, il y a lieu que l'effet de complémentarité de ceux-ci, c'est-à-dire la manière par laquelle chaque déterminant peut avoir une incidence sur les autres, soit considéré. À titre d'exemple, il serait insuffisant de considérer le soutien aux syndicats locaux (macro), le dynamisme de la vie syndicale locale

(méso) et les connaissances individuelles du syndicalisme (micro) comme des déterminants indépendants, et donc ne s'alimentant pas mutuellement.

En dernier lieu, faisant écho aux propos de Jefferys et Ouali, la présence d'une masse critique de TOED au sein des membres et des représentant-e-s apparaissent comme ayant une forte incidence sur la posture syndicale. Les stratégies d'inclusion semblent effectivement découler de la présence significative de MOED. S'il est vrai que certaines personnes très actives réussissent à se faire entendre et parfois même à engendrer des changements, la proportion de ces membres au sein de l'effectif apparaît aussi, sinon plus, déterminante en ce qui a trait à la mise en place d'initiatives vouées à l'inclusion de ces membres par le syndicat. Cette observation va d'ailleurs dans le même sens que les résultats préliminaires qui ressortaient de notre recherche sur les centrales syndicales alors que les deux organisations ayant le plus de MOED apparaissaient aussi comme plus inclusives. Dans le cas contraire, l'absence de considérations des problématiques vécues par ces dernier-ère-s pourrait avoir un effet délétère quant à la participation d'une part importante des membres de l'organisation. Les quatre stratégies énumérées plus tôt apparaissent donc comme des pistes intéressantes pour que ces membres issu-e-s de la diversité se sentent reconnu-e-s et légitimes au sein des syndicats.

Au final, il semble que le haut pourcentage de MOED au sein du SQEES a amené l'organisation à se construire une expertise sur les enjeux qui touchent ces personnes ainsi qu'à les aborder lors de négociations de convention(s) collective(s) (E2, E3, E4, E8). Qui plus est, en plus d'avoir été qualifiée d'ouverte à la diversité, et donc à l'implication des MOED, il ressort de cette recherche que l'organisation n'est pas laxiste en matière de participation. En effet, qu'elle soit le résultat d'initiatives individuelles des représentant-e-s et des conseiller-ère-s, ou encore le fruit d'initiatives plus structurées et coordonnées émanant du bureau national, le SQEES-298 dans son ensemble fait preuve de proactivité sur la question.

Cela étant dit, les témoignages ont permis d'identifier un certain nombre de limites à l'égard de la capacité de l'organisation à intégrer et à répondre aux besoins et aux aspirations spécifiques des MOED. À cet égard, trois éléments retiennent l'attention et

toujours selon nos répondant-e-s, il importe que l'organisation y porte une attention particulière, indépendamment de ce qu'elle désire privilégier pour pallier ces difficultés.

Le premier tient au fait que les interviewé-e-s issu-e-s de la majorité avaient, dans l'ensemble, de la difficulté à identifier des enjeux qui touchent les minorités ethnoculturelles, particulièrement dans le cas de la discrimination ethnoraciale. Le second tient à l'inexistence d'une réflexion systématique sur les répercussions des politiques, des pratiques et des campagnes envers les TOED (E3). Allant dans le même sens que notre constat précédent voulant que les MOED doivent parfois être traitées différemment, il serait primordial que l'organisation s'assure qu'il n'existe pas d'inégalité de traitement en son sein et que des structures ne produisent pas de discrimination ethnoraciale (directe et indirecte). Finalement, nous avons constaté que plusieurs initiatives adoptées sont le résultat d'efforts individuels de la part de représentant-e-s et de conseiller-ère-s et qu'il n'existe aucun mécanisme de partage de l'information permettant leur généralisation.

Dans la mesure où l'ambition de cette recherche était de comprendre l'influence que peuvent avoir les minorités ethnoculturelles, par le biais de leur participation, sur les organisations syndicales, il apparaissait pertinent de mieux comprendre les tenants et aboutissants de leur implication. Cela dit, les entretiens ont révélé que la participation est davantage le propre d'une minorité de personnes; ce fait s'applique d'autant plus aux MOED. Pour pouvoir valider ces observations, c'est-à-dire mettre à l'épreuve les difficultés que vivent ces syndiqué-e-s ainsi que les déterminants de leur degré de participation, il serait intéressant d'interroger des MOED ne s'impliquant pas au sein de leur organisation syndicale pour ainsi contraster les vécus. Une autre avenue, cette fois davantage liée à la méthodologie, serait de participer aux assemblées syndicales. De cette manière, il serait possible de mieux connaître la composition de l'assistance, de saisir les sujets qui y sont discutés de manière à mieux appréhender les tensions existantes en plus d'observer la représentation des MOED au sein de l'exécutif et les relations qui prévalent entre les TOED et les membres du groupe majoritaire.

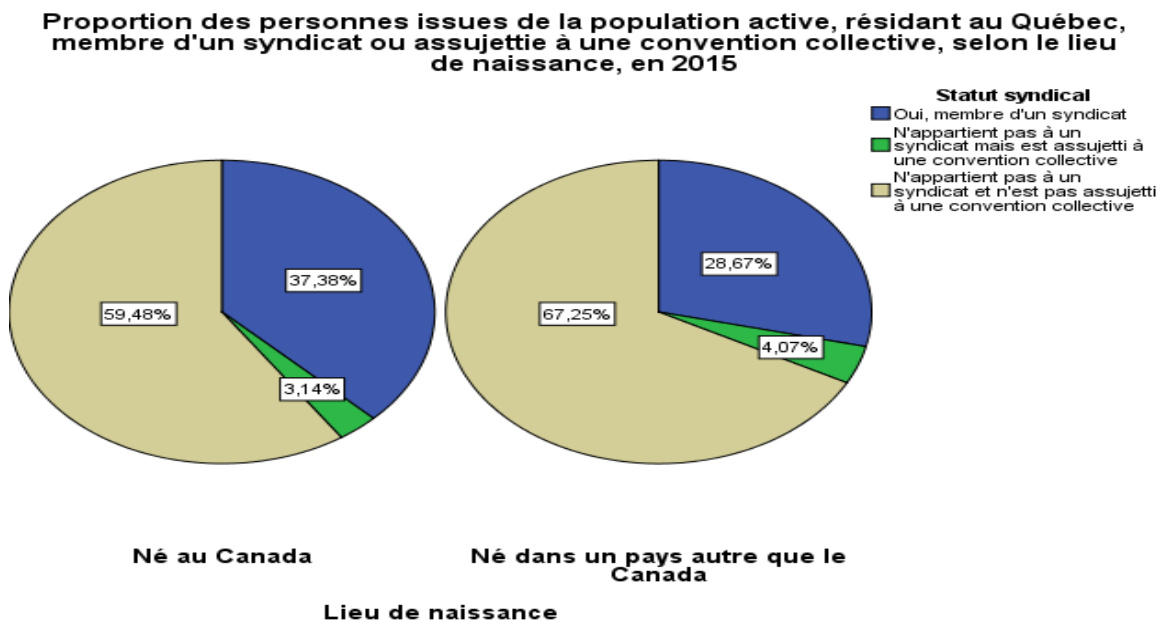
Sur une note plus normative, il nous apparaît important de souligner en terminant que l'intérêt pour les organisations syndicales de défendre les MOED repose sur le fait que,

sans la participation de ces personnes, la vitalité du syndicat en sera nécessairement entachée. Si ces collectifs ne défendent pas les droits et les besoins de ces syndiqué-e-s, il n'est pas impossible que ces dernier-ère-s finissent par considérer qu'ils seraient mieux desservi-e-s au sein d'une organisation plus homogène, c'est-à-dire composée uniquement de minorités à l'instar de la *Coalition of Black Trade Unionists* (CBTU). Cette avenue fait écho aux modèles « d'organisation de communauté » évoqués de manière assez similaire par Dupuis (2004) et Cranford (2003). En ce sens, tel que la recherche de Ducharme-Vachon (2014) le démontre, l'auto-organisation au sein des syndicats, notamment par le biais de comités ethnoculturels est une avenue intéressante, d'autant plus qu'elle a déjà fait ses preuves lorsque les femmes ont utilisé ce stratagème (Noiseux, 2014).

Annexe 1

Les graphiques présentés ici-bas sont le résultat d'analyses statiques que nous avons réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) durant la période s'échelonnant du mois de janvier 2017 au mois de mai 2017. Les analyses ont été produites grâce aux données de l'Enquête sur la population active (EPA). Cette enquête a pour rôle de fournir des renseignements sur l'état du marché du travail en sondant des personnes de 15 ans et plus sur l'ensemble du territoire canadien. Dans le cadre de l'EPA, Statistique Canada effectue une collecte mensuelle de données auprès des ménages canadiens. L'échantillon de celle-ci, quoique sujet à variation, avoisine les 56 000 ménages pour un total d'environ 100 000 personnes. Qui plus est, afin de refléter le plus fidèlement possible l'état du marché du travail, le un sixième de l'échantillon est renouveler chaque mois afin qu'aucun échantillon ne demeure pour une durée supérieure à six mois. Ainsi, à l'aide de ces données, nous avons procéder à des analyses de la représentation syndicale des POED pour la période 2006-2015¹⁴⁸.

Tableau 1



¹⁴⁸ Pour plus d'information sur l'enquête, se référer au *Guide de l'enquête sur la population active* (En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2016001-fra.pdf>).

Tableau 2

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec, membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, selon le lieu de naissance, en 2006

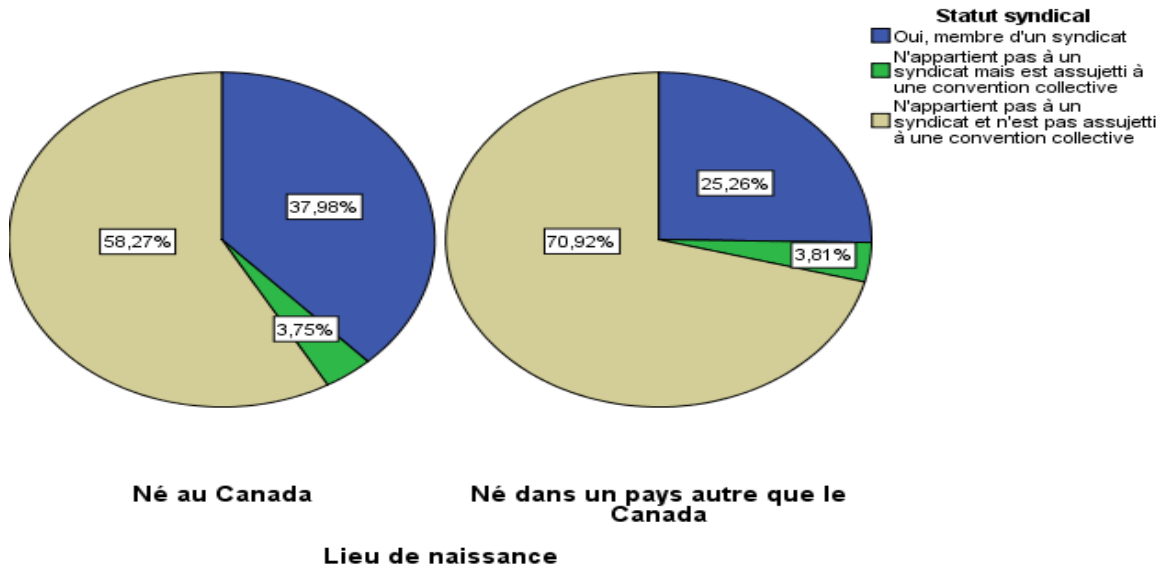


Tableau 3

Proportion des personnes issues de la population active, née dans un pays autre que le Canada et résidant au Québec, membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, selon le niveau de scolarité, en 2015

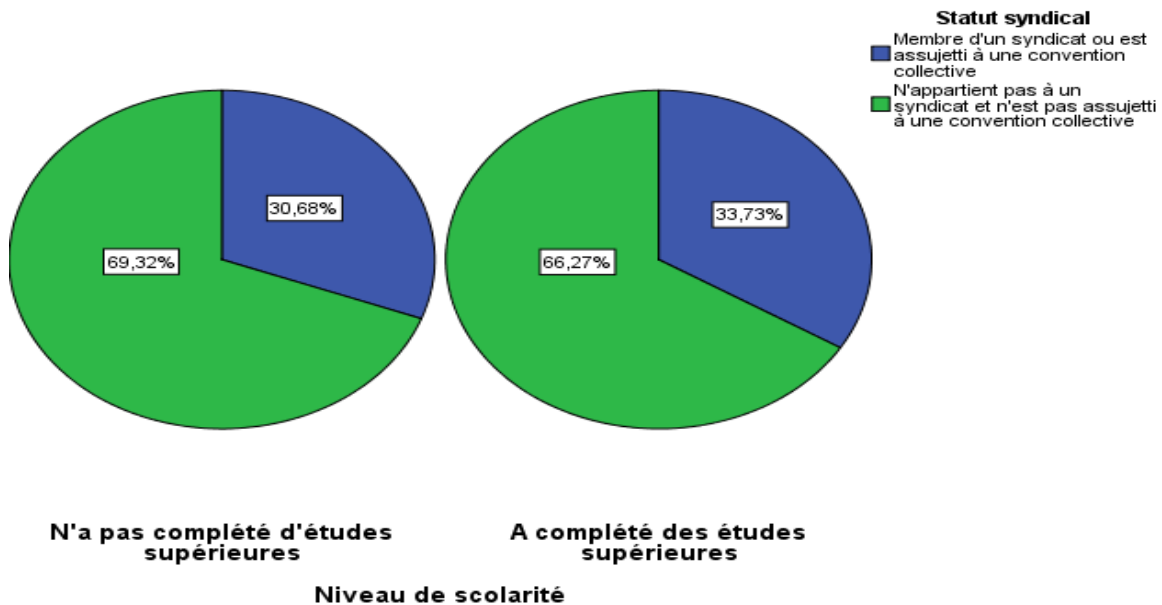


Tableau 4

Proportion des personnes issues de la population active, née au Canada et résidant au Québec, étant membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, selon le niveau de scolarité, en 2015

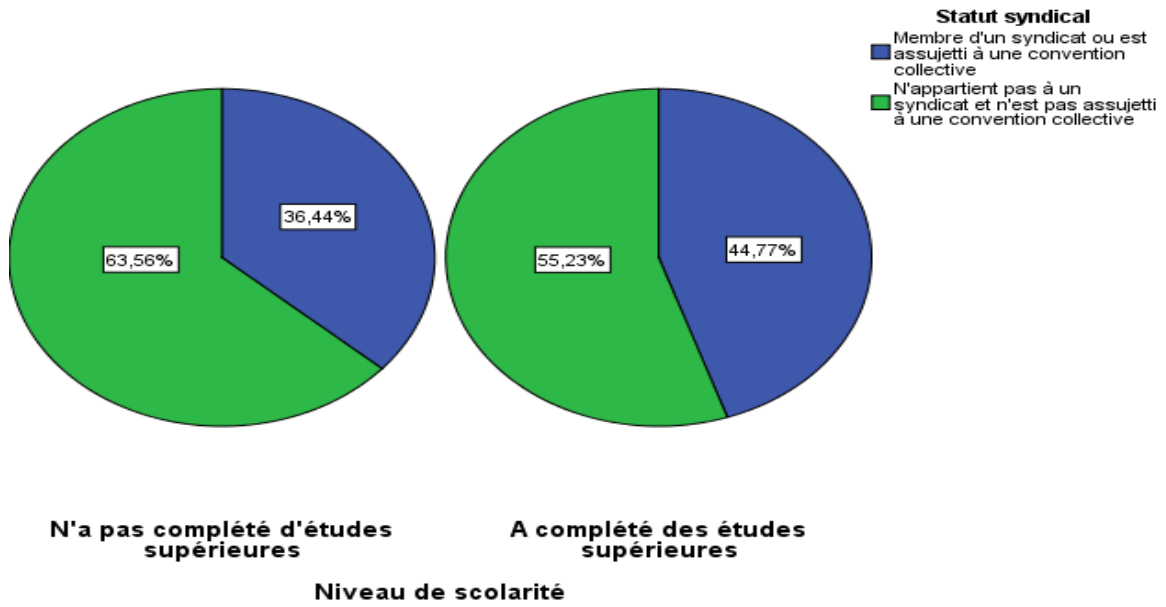


Tableau 5

Proportion des personnes de la population active, résidant au Québec et membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, ayant complété des études supérieures, selon le lieu de naissance, en 2015

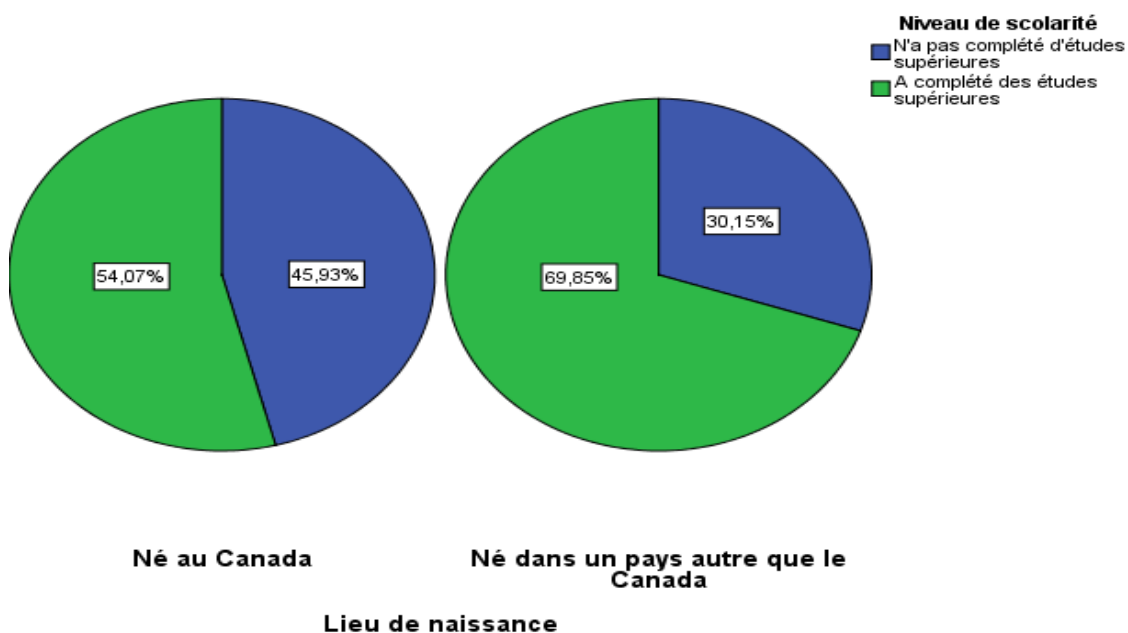


Tableau 6

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec, étant née dans un pays autre que le Canada, selon le niveau de scolarité, en 2015

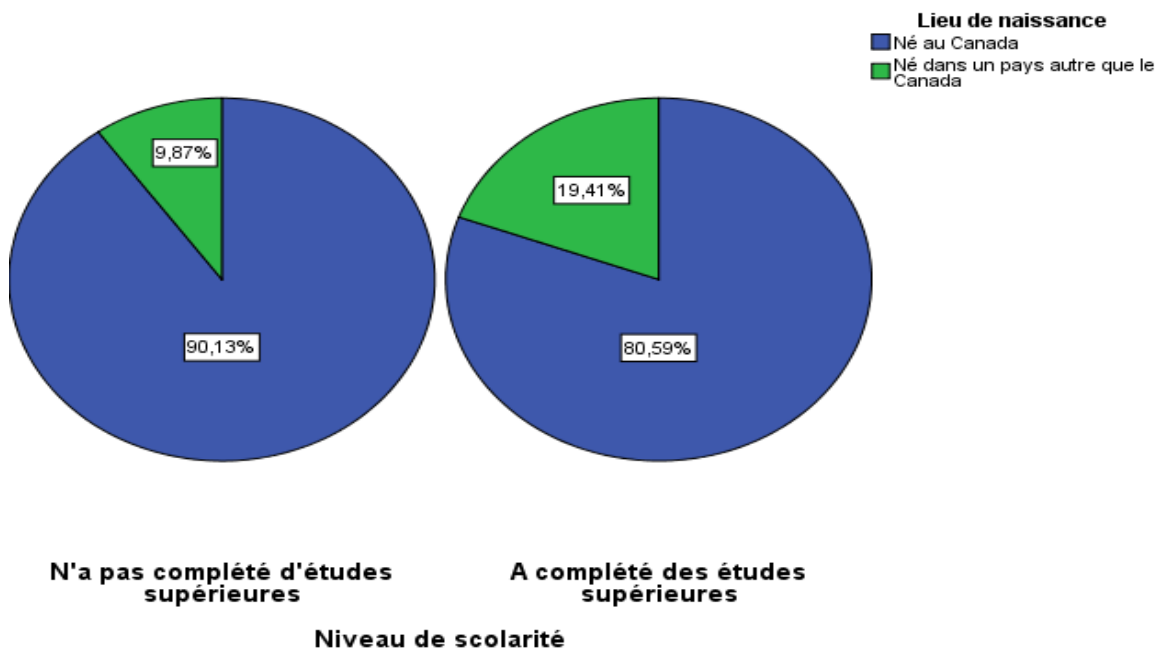


Tableau 7

Proportion de la population active résidant au Québec et membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, étant née dans un pays autre que le Canada, selon le niveau de scolarité, en 2015

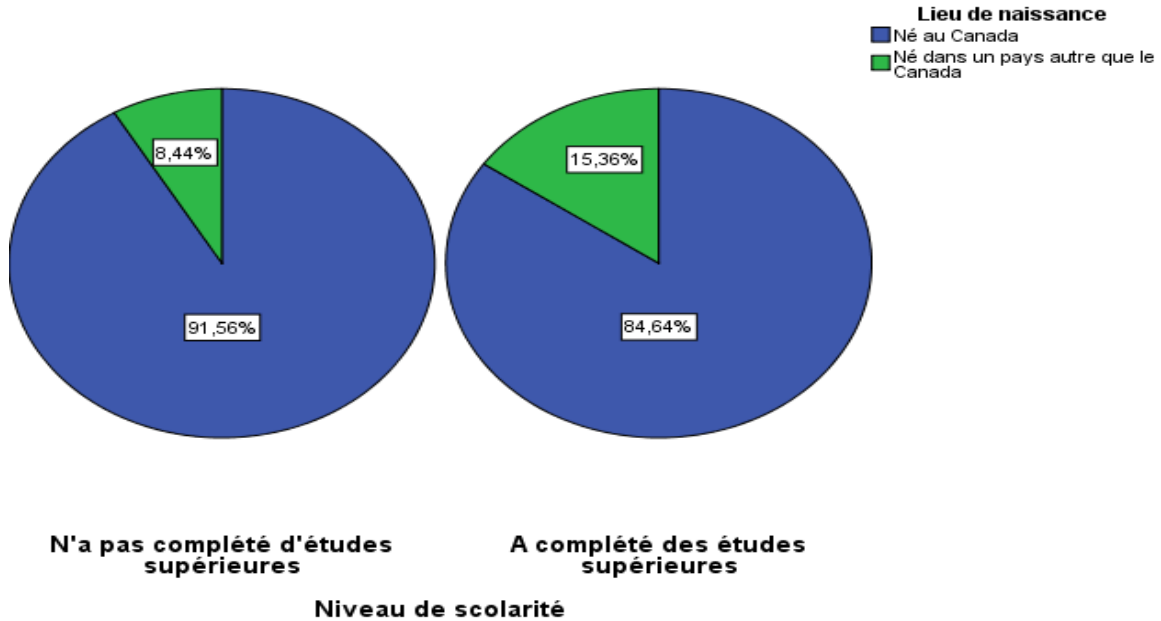


Tableau 8

Proportion des personnes issues de la population active, née dans un pays autre que le Canada et résidant au Québec, membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, selon le sexe, en 2015

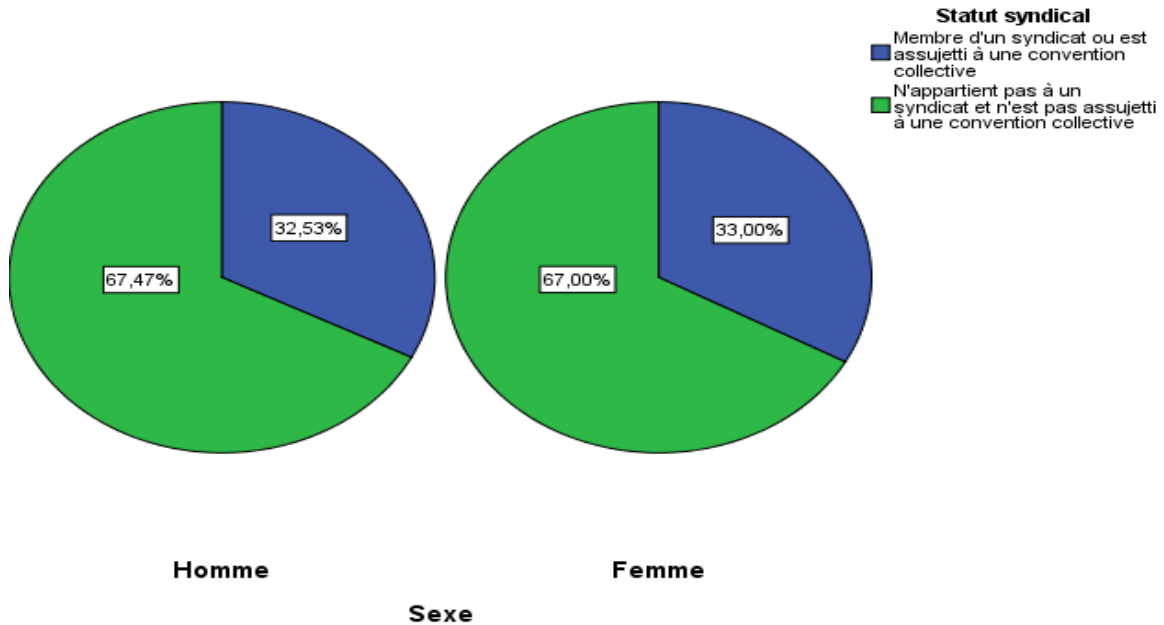


Tableau 9

Proportion des personnes issues de la population active, née au Canada et résidant au Québec, étant membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, selon le sexe, en 2015

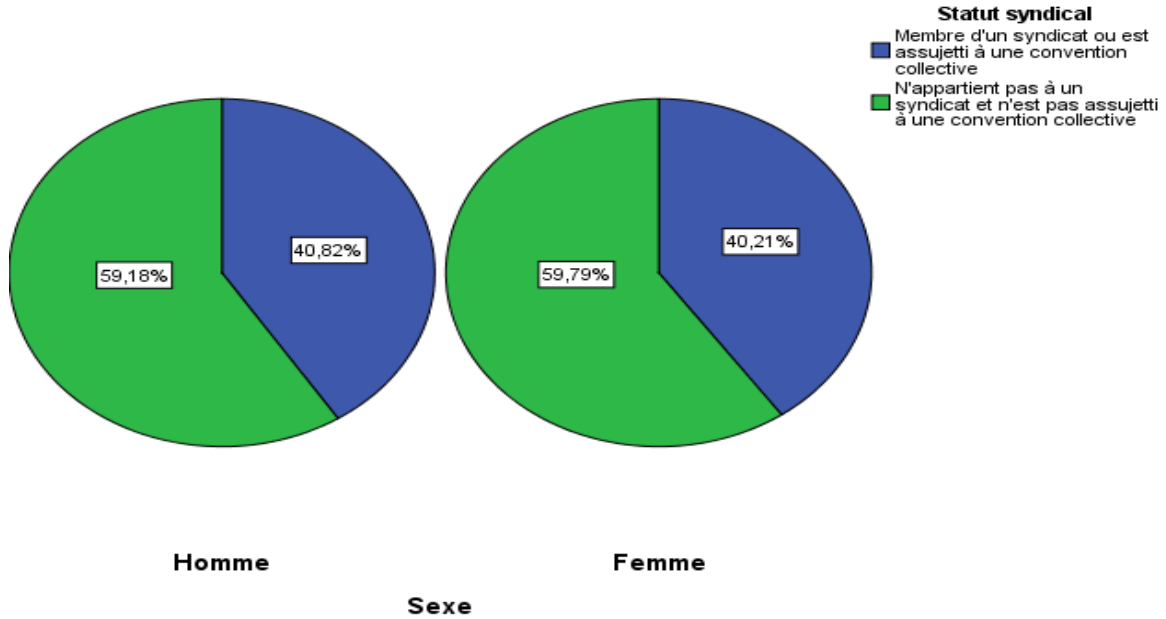


Tableau 10

Proportion de la population active résidant au Québec, membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective selon leur pays de naissance, en 2015

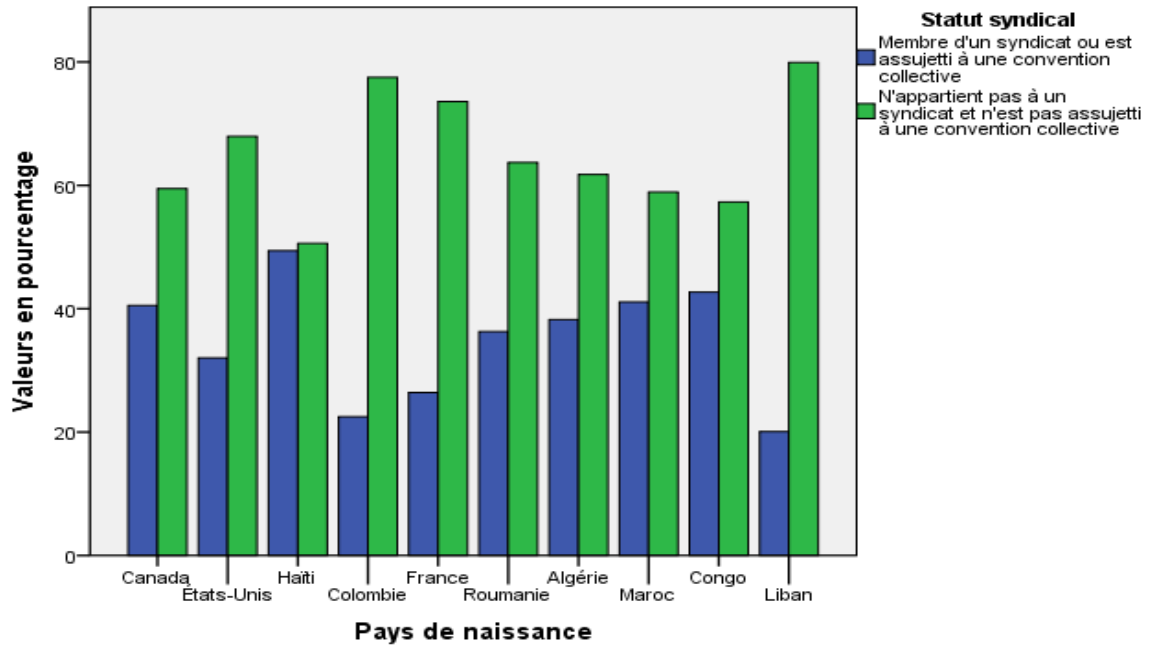


Tableau 11

Proportion des hommes et des femmes issues de la population active, née dans un pays autre que le Canada et résidant au Québec, selon le secteur d'emploi, en 2015

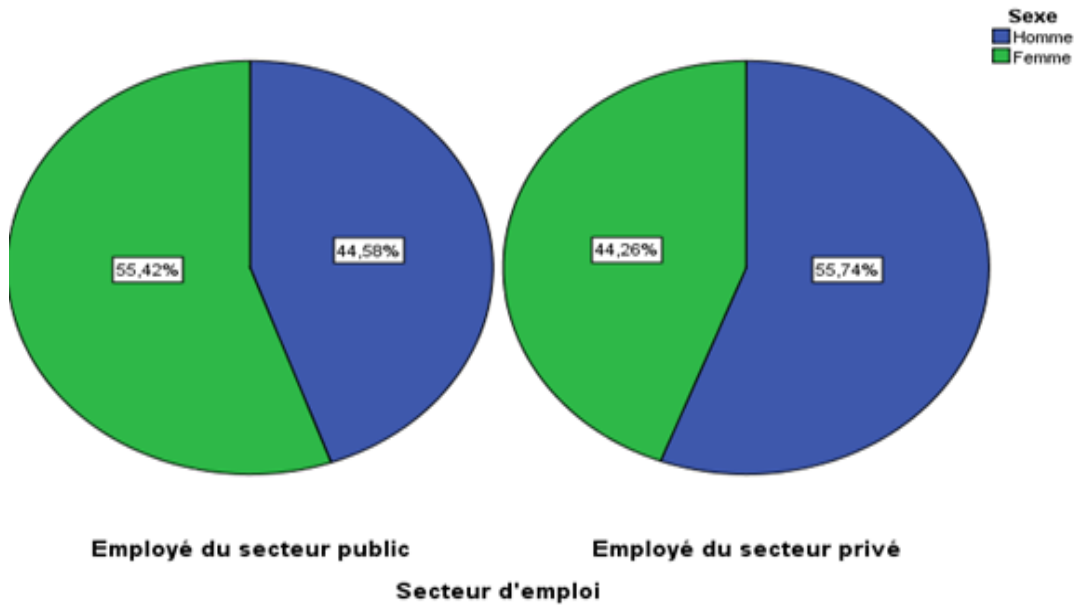


Tableau 12

Proportion des hommes et des femmes issues de la population active, née au Canada et résidant au Québec, selon le secteur d'emploi, en 2015

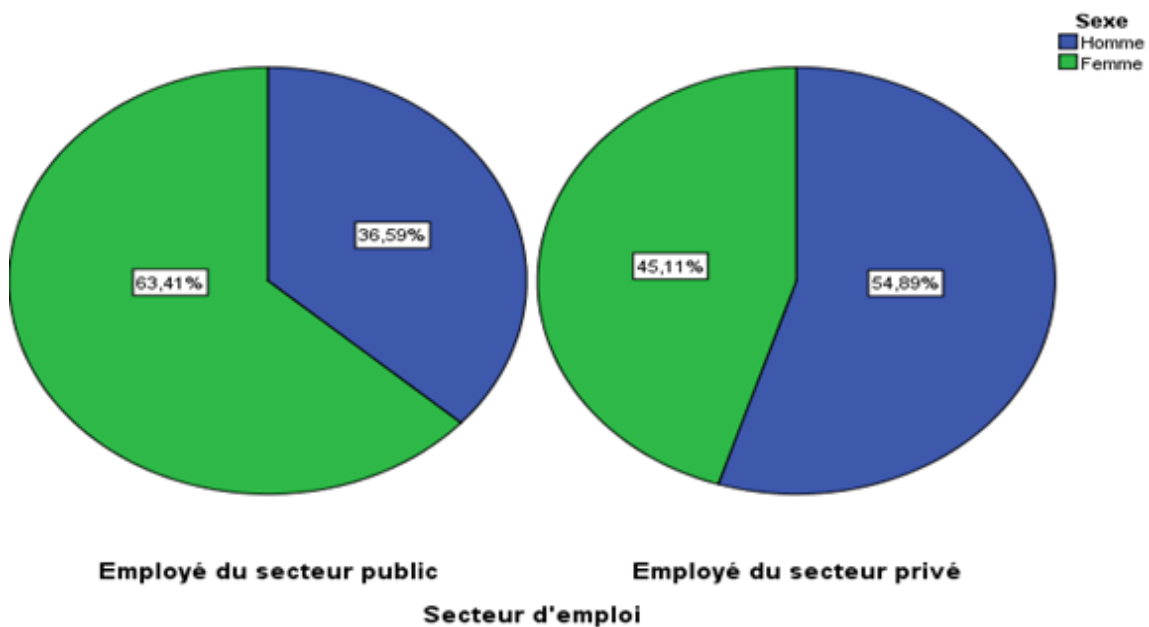


Tableau 13

Proportion des hommes et des femmes issues de la population active, née dans un pays autre que le Canada et résidant au Québec, membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, selon le secteur d'emploi, en 2015

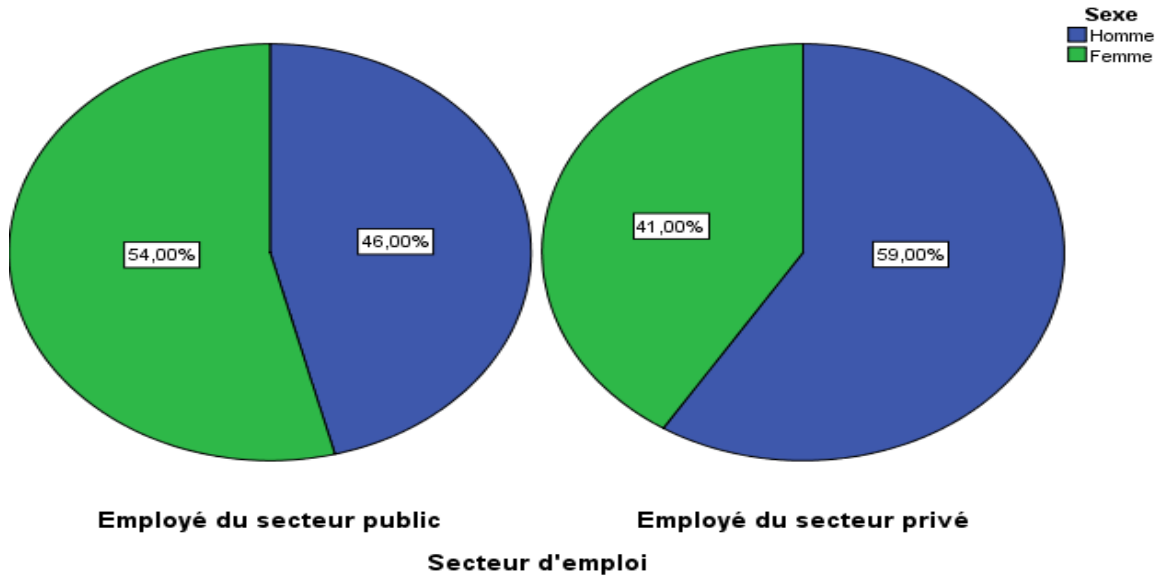


Tableau 14

Proportion des hommes et des femmes issues de la population active, membres d'un syndicat ou assujettis à une convention collective, née au Canada et résidant au Québec, selon le secteur d'emploi, en 2015

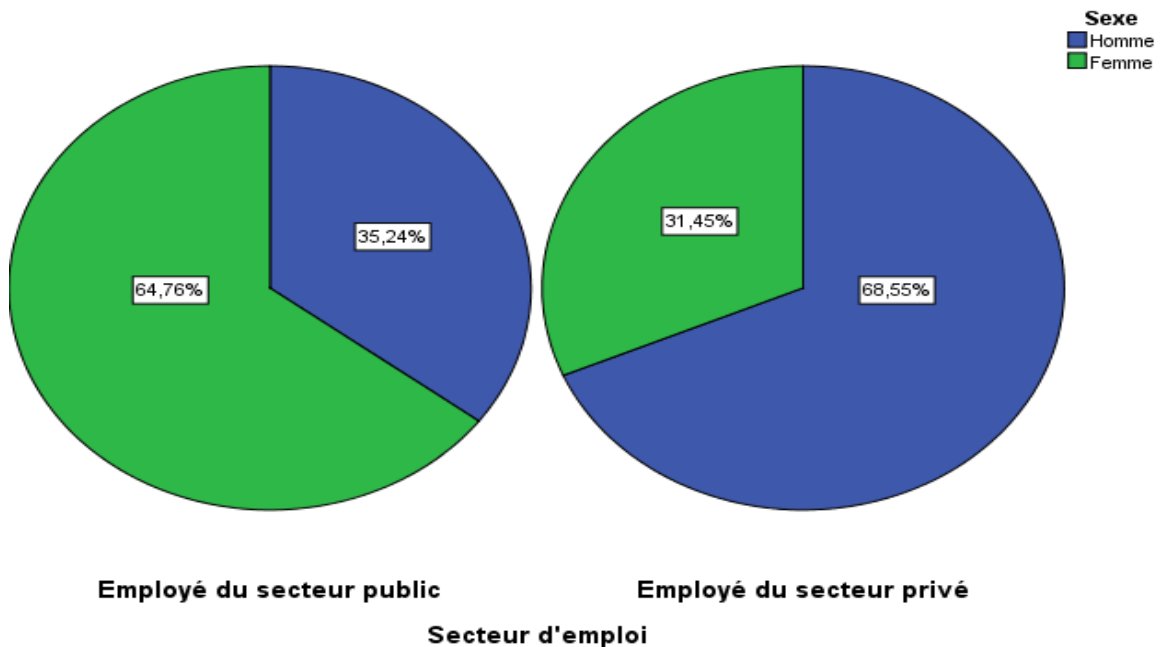


Tableau 15

Proportion de la population active, résidant au Québec, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, selon le sexe, en 2015

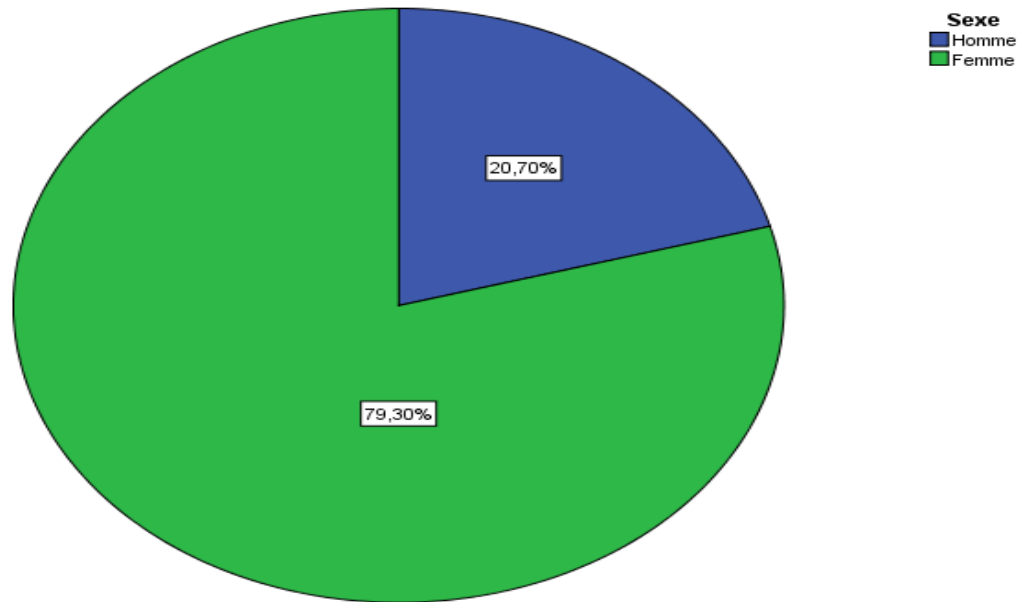


Tableau 16

Proportion de la population active, résidant au Québec, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, selon le secteur d'emploi, en 2015

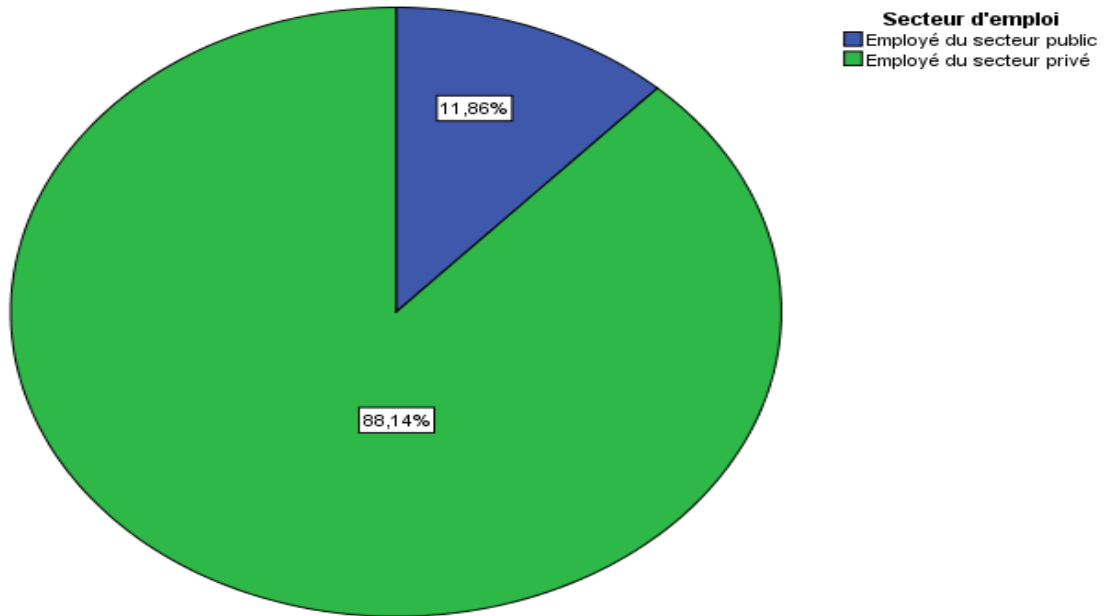


Tableau 17

Proportion de la population active, résidant au Québec, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, selon le niveau de scolarité, en 2015

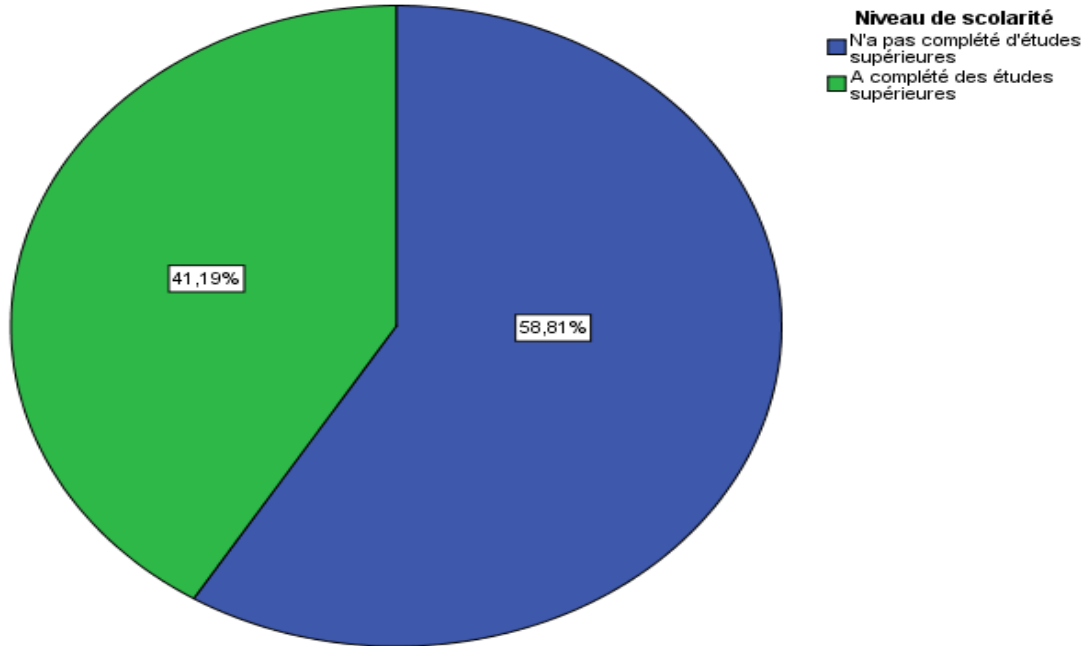


Tableau 18

Proportion de la population active, résidant au Québec, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, selon le lieu de naissance, en 2015

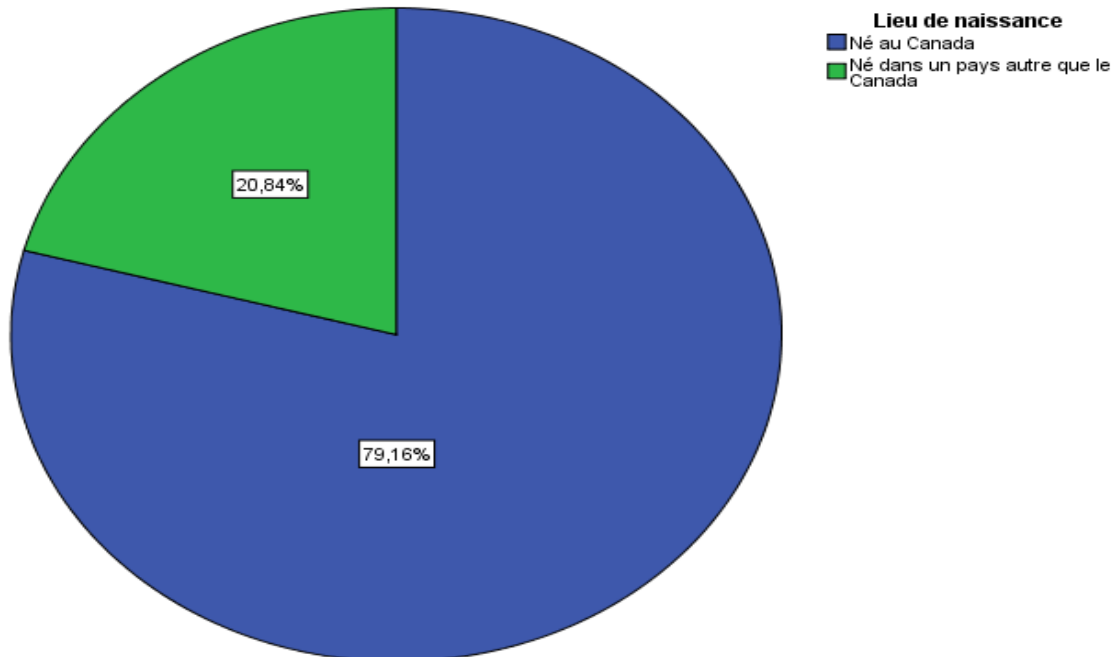


Tableau 19

Proportion de la population active, résidant au Québec, dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, selon le statut syndical, en 2015

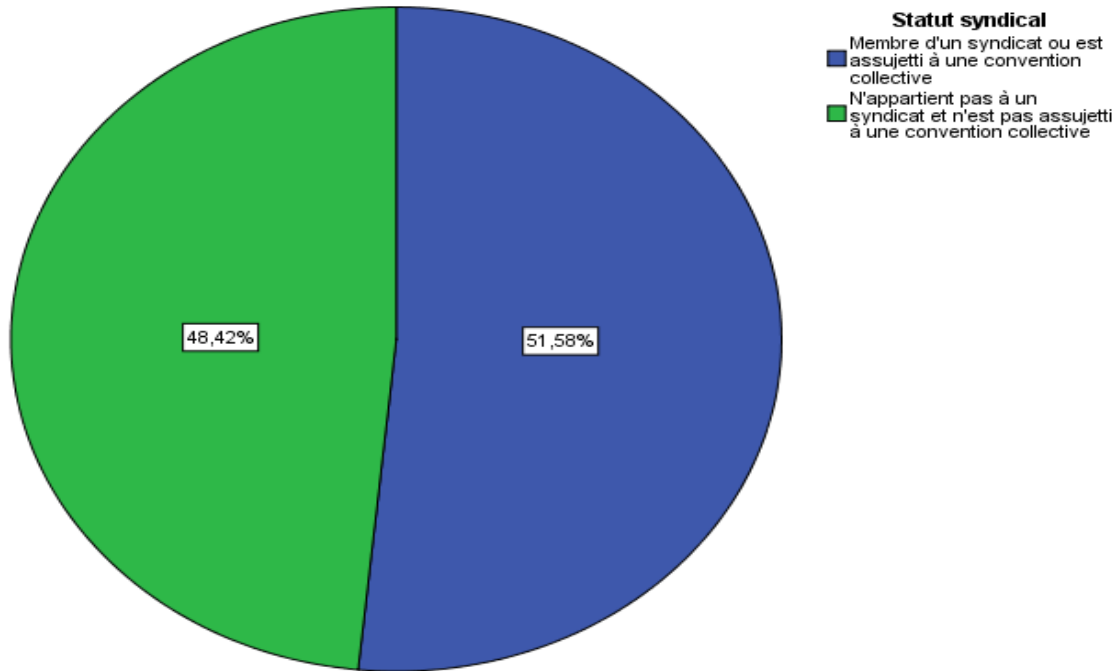


Tableau 20

Proportion des hommes et des femmes, issues de la population active, résidant au Québec et membre d'un syndicat ou assujéti à une convention collective, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, en 2015

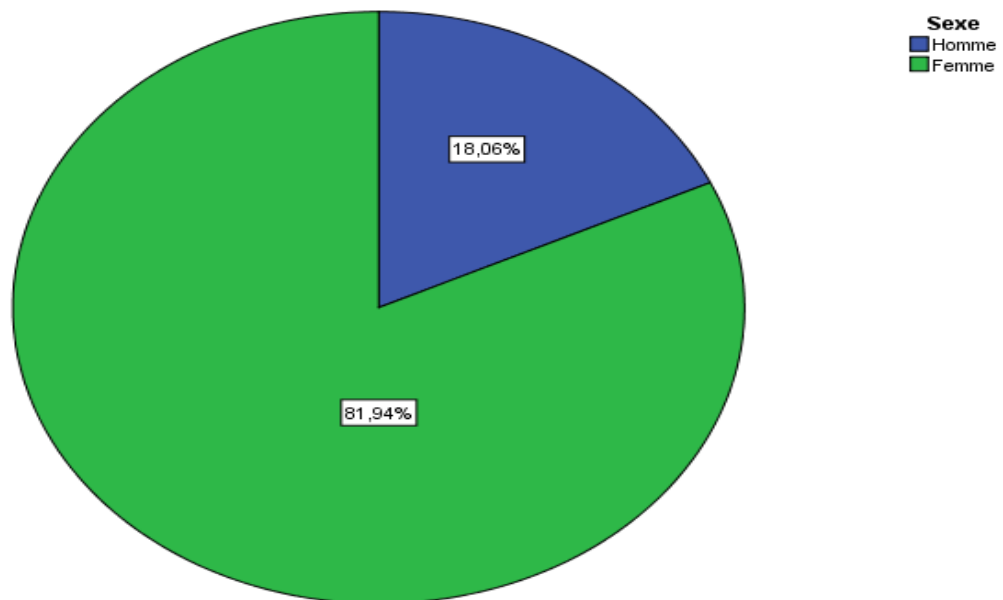


Tableau 21

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, travaillant dans le secteur public, en 2015

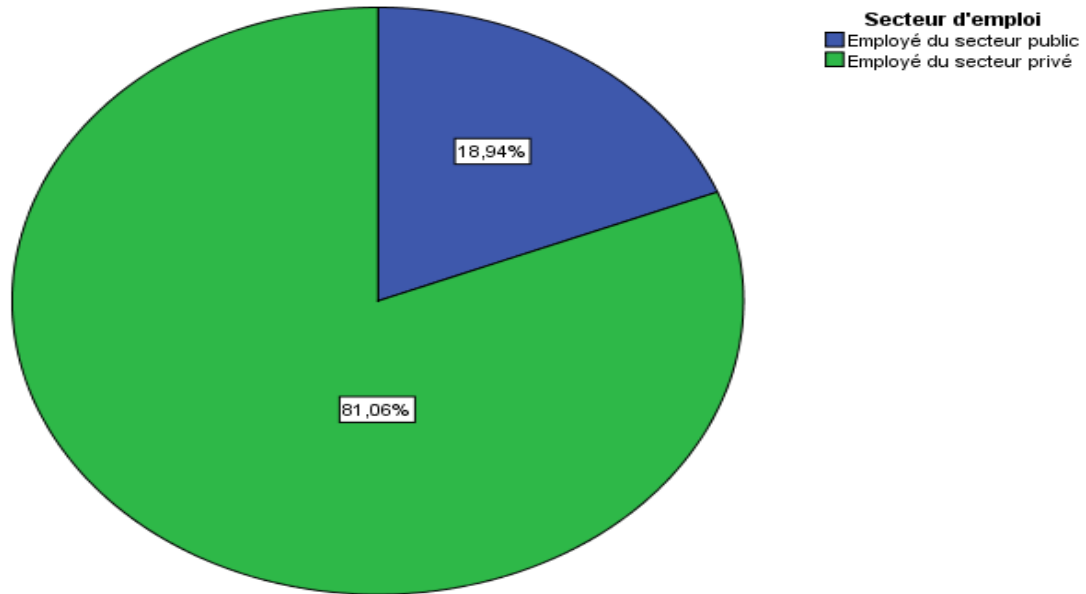


Tableau 22

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, ayant complété des études supérieures, en 2015

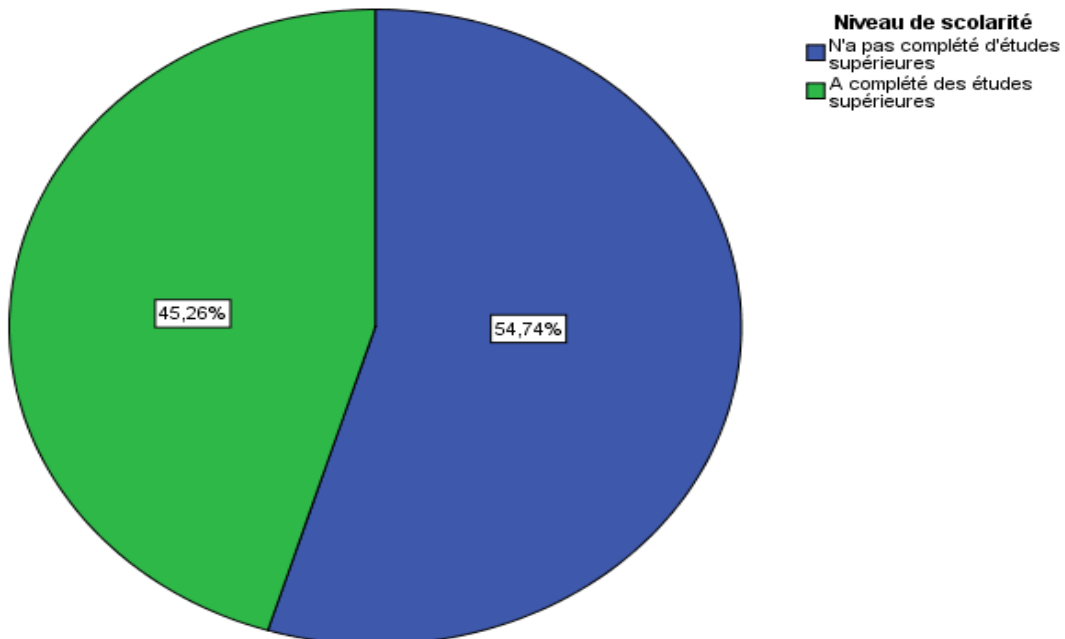


Tableau 23

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, travaillant dans le secteur des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, étant née dans un pays autre que le Canada, en 2015

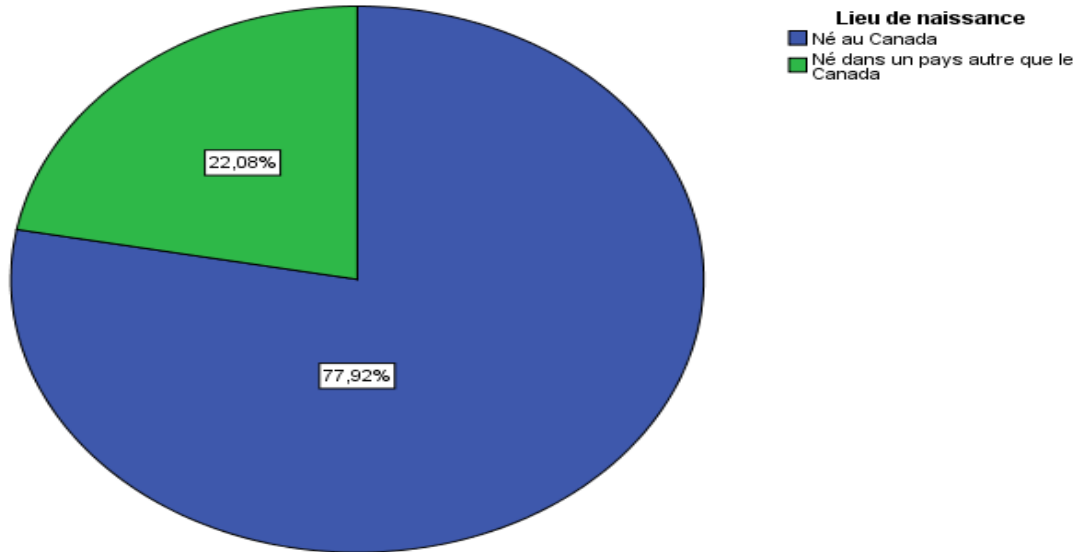


Tableau 24

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec, travaillant sein de la catégorie professionnelle des aide-infirmiers, aide-soignants et des préposés aux bénéficiaires, née dans un pays autre que le Canada selon le secteur d'emploi, en 2015

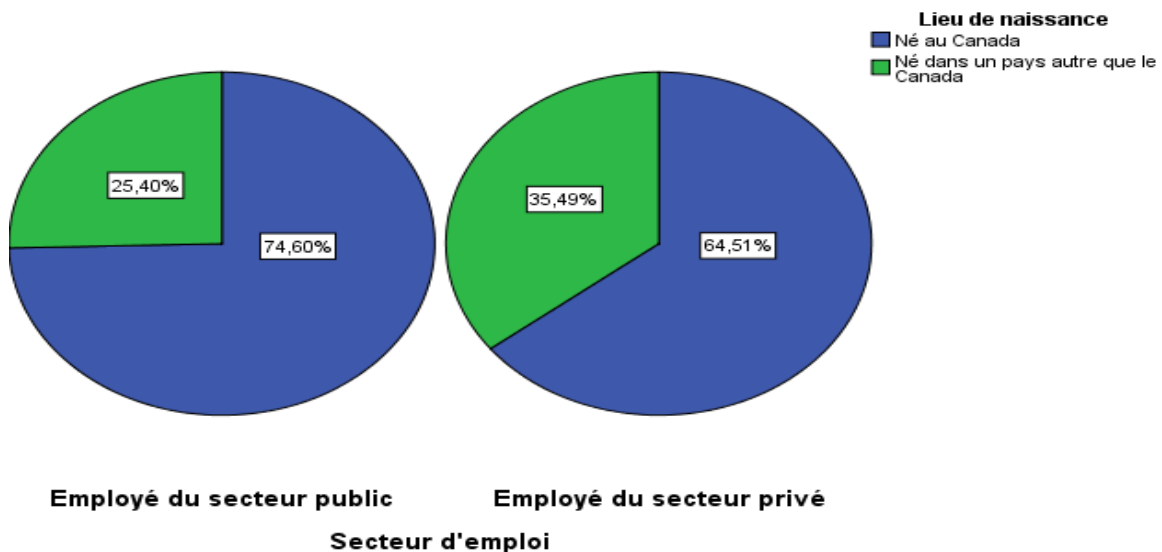


Tableau 25

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et travaillant sein de la catégorie professionnelle des aide-infirmiers, aide-soignants et des préposés aux bénéficiaires, travaillant dans le secteur public selon le lieu de naissance, en 2015

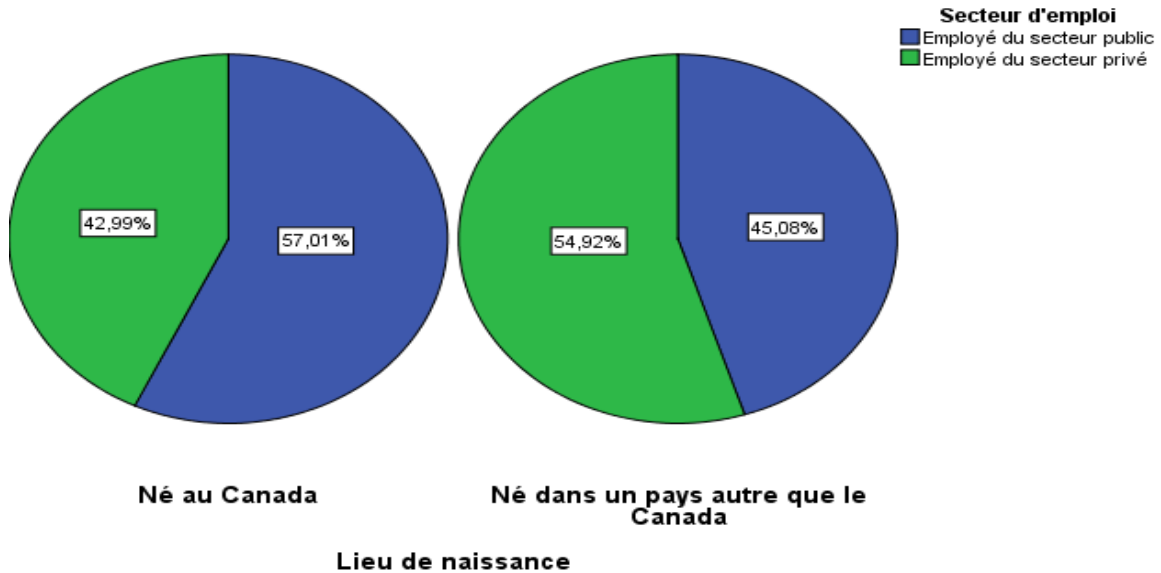


Tableau 26

Proportion des personnes nées ayant complétées des études supérieures, selon le lieu de naissance, au sein de la catégorie professionnelle des aide-infirmiers, aide-soignants et des préposés aux bénéficiaires, au Québec, en 2015

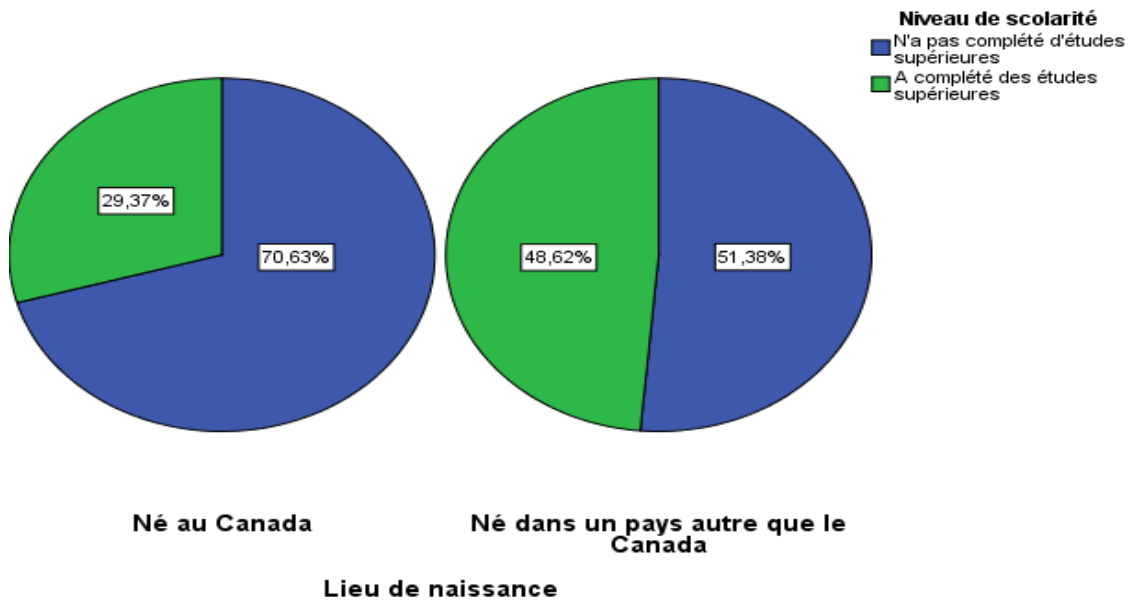


Tableau 27

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et travaillant sein de la catégorie professionnelle des aide-infirmiers, aide-soignants et des préposés aux bénéficiaires, née dans un pays autre que le Canada selon le niveau de scolarité, en 2015

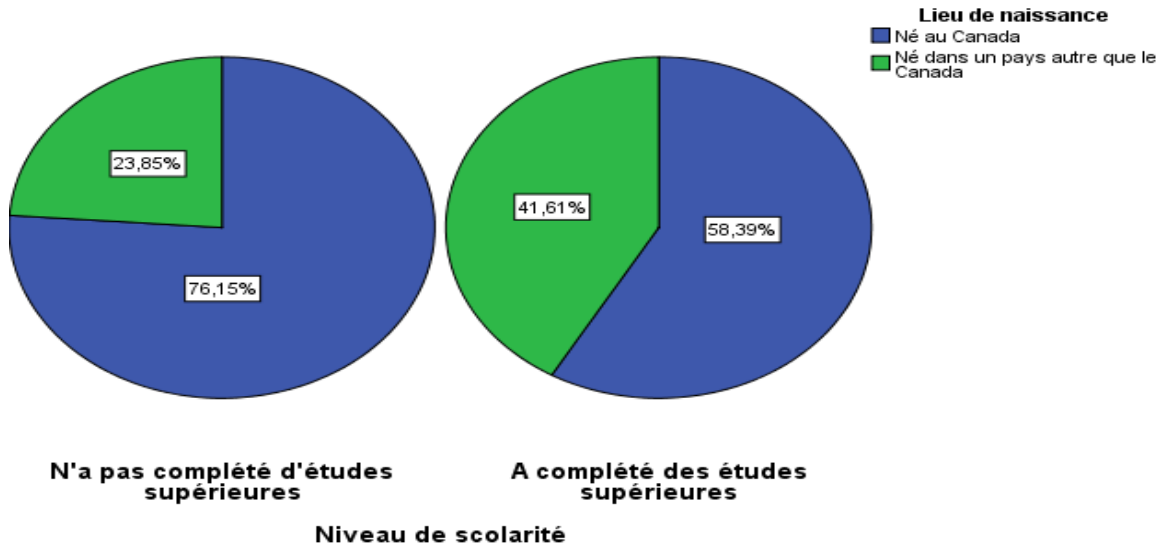


Tableau 28

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et travaillant sein de la catégorie professionnelle des aide-infirmiers, aide-soignants et des préposés aux bénéficiaires, étant membre d'un syndicat ou assujettie à une convention collective, selon le lieu de naissance, en 2015

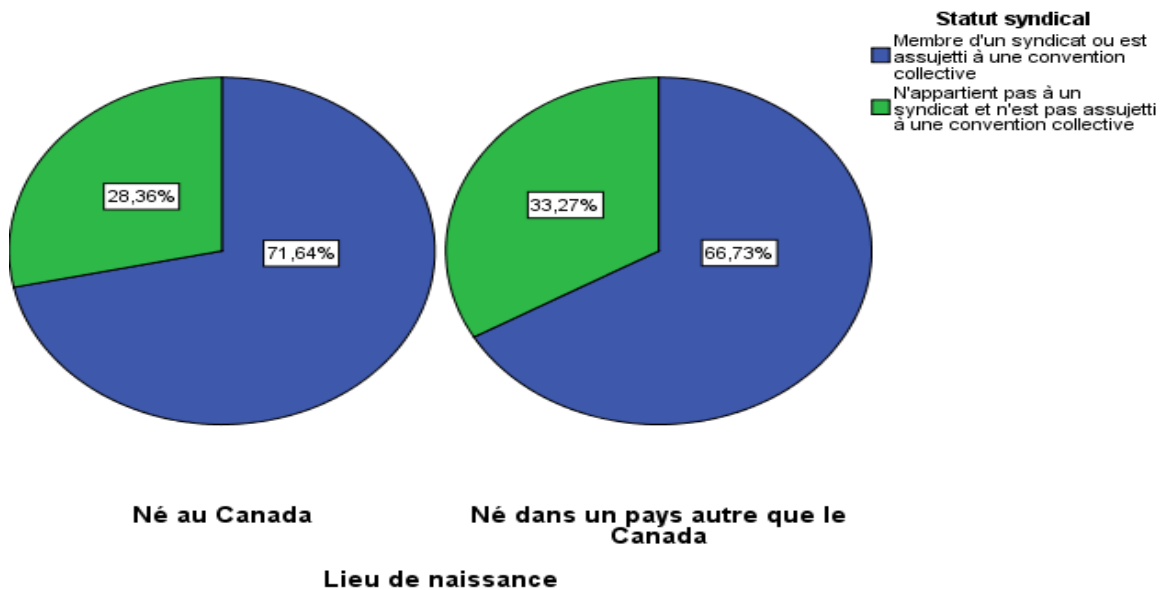


Tableau 29

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et membres d'un syndicat ou assujetties à une convention collective, travaillant sein de la catégorie professionnelle des aide-infirmiers, aide-soignants et des préposés aux bénéficiaires, née dans un pays autre que le Canada selon le secteur d'emploi, en 2015

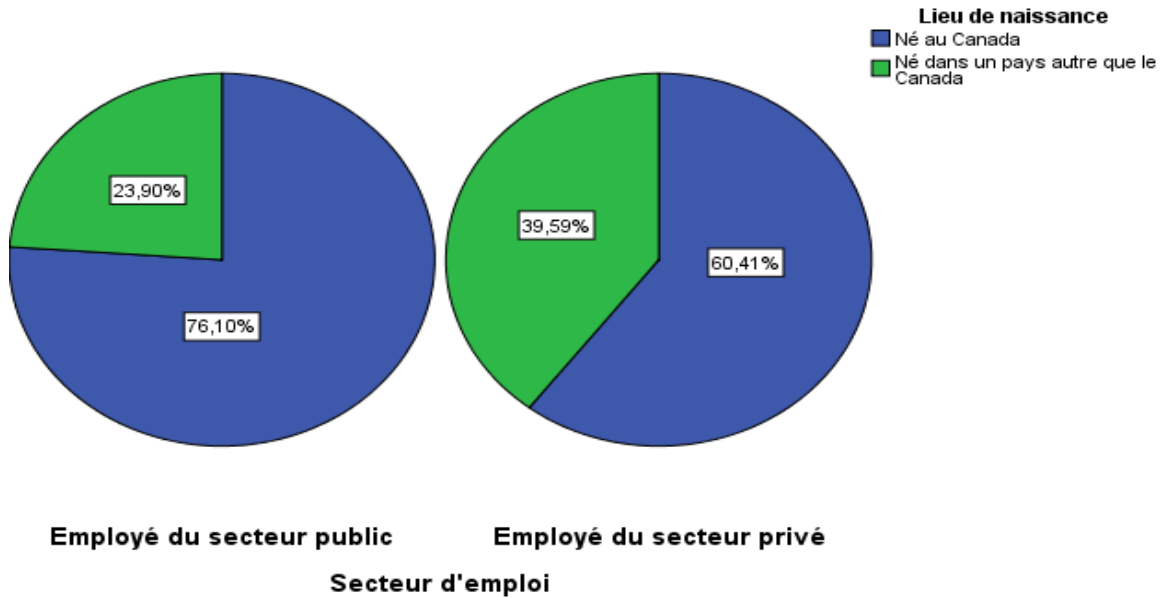


Tableau 30

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et membres d'un syndicat ou assujetties à une convention collective, travaillant dans le secteur public selon le lieu de naissance, en 2015

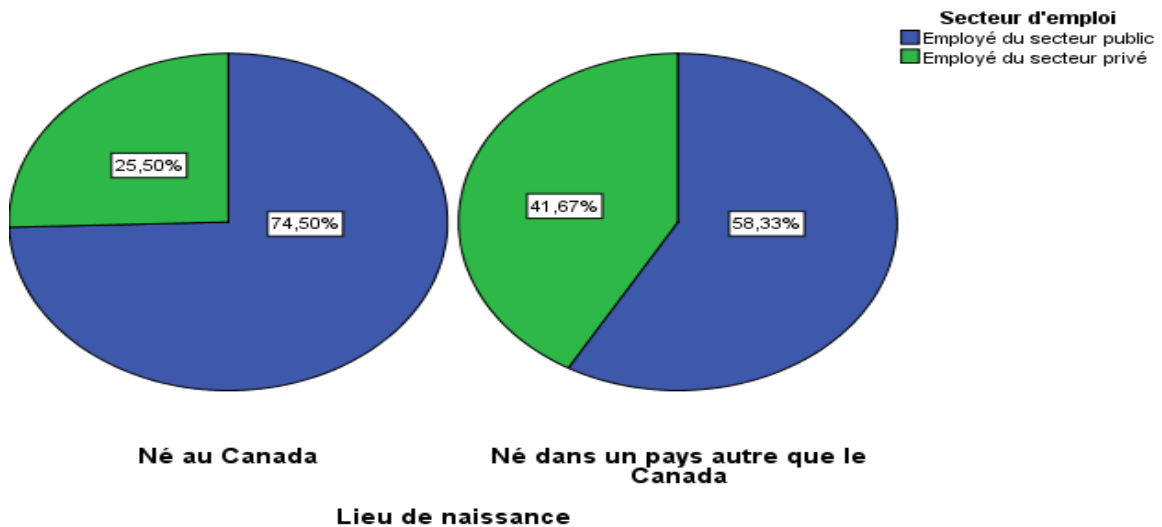
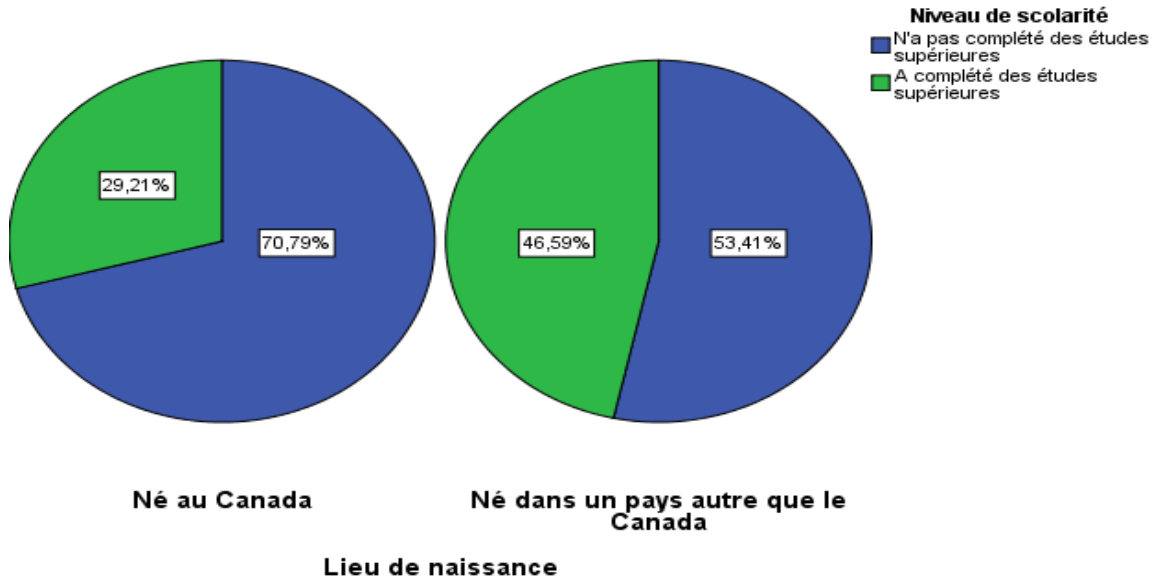


Tableau 31

Proportion des personnes issues de la population active, résidant au Québec et membres d'un syndicat ou assujetties à une convention collective, travaillant sein de la catégorie professionnelle des aide-infirmiers, aide-soignants et des préposés aux bénéficiaires, ayant complété des études supérieures selon le lieu de naissance, en 2015



Bibliographie

ALAMI, Sophie, Dominique Desjeux et Isabelle Garabua-Moussaoui, (2009). *Les méthodes qualitatives*, Paris, Presses universitaires de France, 126 pages.

ALBARELLO, Luc, Françoise Digneffe, Jean-Pierre Hiernaux, Christian Maroy, Danielle Ruquoy et Pierre de Saint-Georges, (1995). *Pratiques et méthodes de recherche en science sociales*, Paris, Armand Colin, 180 pages.

BASSO, Pietro (2007). « Trade union responses to racism in Italy's shipbuilding and metalworking industries », *Transfer*, Vol. 3, No. 13, Pp. 431-446.

BECKER, Howard S., (2002). *Les ficelles du métier : Comment construire sa recherche en sciences sociales?*, Paris, La Découverte, 360 pages.

BILGE, Sirma, (2004), « Ethnicité et État, les catégorisations ethniques et 'raciale' dans les recensements canadiens », *Études canadiennes*, No. 56, Pp. 85-109.

BJÖRKMAN, Hans, (2006). « Targeting individuals and specific groups of employees : An emerging trade union challenge », *Transfer*, Vol. 12, No. 3, Pp. 315-332.

BONZOM, Mathieu, (2011). « Syndicats et immigrés aux États-Unis », *Plein droit*, Vol. 2, No. 89, Pp. 19-22.

BOUCHAREB, Rachid, (2011). « L'action syndicale face aux discriminations ethnoraciales », *Sociologies pratiques*, Vol. 2, No. 23, Pp. 69-81.

BRAYDA, Winsome C. et Travis D. Boyce, (2014). « So You Really Want to Interview Me? : Navigating "Sensitive" Qualitative Research Interviewing », *International journal of qualitative methods*, Vol. 13, Pp. 318-334.

Bureau of labour statistics [BLS], (2017). « Table 5. Union affiliation of employed wage salary workers by state », Economic new release. En ligne au : <https://www.bls.gov/news.release/union2.t05.htm> (page consultée le 16 juin 2016).

Centrale des syndicats Démocratiques [CSD], (2017). « Diversité ». En ligne : <http://www.csd.qc.ca/?s=diversit%C3%A9> (page consultée le 18 avril 2015).

Centrale des syndicats du Québec [CSQ], (2007). « Pour une meilleure intégration des personnes immigrantes », Mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation sur La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010. En ligne au : http://www.lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/documentation/avis_memoires/2007-2008/pour_meilleure_integration_personnes_immigrantes.pdf (page consultée le 12 août 2017).

Centrale des syndicats du Québec [CSQ], (2017). « LA CSQ ». En ligne au : <http://www.lacsq.org/> (page consultée le 2 juin 2017).

CILLO, Rossana et Fabio Perroco, (2015). « Out sourced racism in Italy : Discrimination at work and trade union responses in three sectors », *Transfer*, Vol. 21, No. 1, Pp. 51-63.

CHICHA, Marie-Thérèse, et Éric, Charest, (2008). « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux ». *Choix IRPP*, Vol. 14, No. 2, mars 2008, 62 pages.

CHICHA, Marie-Thérèse (2009). « Le mirage de l'égalité. Les immigrées hautement qualifiées à Montréal, Fondation canadienne des relations raciales ». En ligne au : www.ccfemmes.qc.ca/documents/MTChicha_MirageEgalite.pdf (page consulté le 10 juin 2017).

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc et Marc-André Demers, (2014). « Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE », Québec, Institut de la statistique du Québec, Travail et rémunération. En ligne au : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/couverture_syndicale_qc-canada-ocde.pdf (page consultée le 2 mars 2015).

Coalition of Black Trade Unionist [CBTU] (2013). « CBTU International : About CTBU ». En ligne : <http://www.cbtu.org/about.php> (Page consultée le 12 juillet 2016).

Congrès du travail du Canada [CTC], (2017). « Nos dirigeantes et dirigeants », À propos. En ligne au : <http://congresdutravail.ca/%C3%A0-propos-du-ctc/nos-dirigeantes-et-dirigeants> (page consultée le 10 août 2017).

Commission Européenne (CE). (2006). *EU research on social sciences and humanities*, « Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship RITU », Commission Européenne, 190 pages. En ligne au : http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/ritu-final-report_en.pdf (page consultée le 6 novembre 2015).

Conference Board (CB), (2017). « Classement provincial et territorial : Inégalités de revenus ». En ligne au : <http://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/society-fr/income-inequality-fr.aspx> (Page consultée le 02 juin 2017).

Confédération des syndicats nationaux [CSN], (2017a). « Affronter le racisme systémique dans les milieux du travail », dans l'infographie de l'infolettre hebdomadaire de la CSN ayant pour titre 5 bonnes raisons de voter CSN, numéro 007, datant du 26 janvier 2017.

Confédération des syndicats nationaux [CSN], (2017b). « Comité sur les relations interculturelles ». En ligne au : <https://www.csn.qc.ca/mouvement/comites/relation-interculturelles/> (page consultée le 1 juin 2017).

Conseil central du Montréal métropolitain – Confédération des syndicats nationaux [CCMM – CSN], (2017). « Historique ». En ligne au : <http://www.cmm-csn.qc.ca/historique> (Page consultée le 15 août 2016).

CRANFORD, Cynthia J., (2003). « Community unionism : Organising for fair employment in Canada », *Just Labour*, Vol. 3, automne 2003, Pp. 46-59.

CREVIER, Philippe, Hubert Forcier et Samuel Trépanier, (2015). *Renouveler le syndicalisme : Pour changer le Québec*, Montréal, Écosociété, 295 pages.

DAVIS, Mary, (2007). « Working against racism : how European trade unions can combat racism at work? », *Transfer*, Vol. 13, No. 3, 13 pages.

DE RUDDER, Véronique et Christian Poiret, (2005). « Perspectives on racism and trade unions in France », Paris, Urmis, 47 pages.

DE RUDDER, Véronique, Simona Tersigni et François Vourc'h, (2005). « Minorités ethniques et raciales, immigration et le rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination et la xénophobie. Résultats de l'enquête dans le secteur de la grande distribution », Paris, Urmis, 86 pages.

DUCHARME-VACHON, Benoit, (2014). « Le mouvement syndical au Québec : discours de la prise en compte la diversité », Mémoire de maîtrise, Ottawa, Université d'Ottawa, 139 pages.

DUPUIS, Marie-Josée, (2004). « Renouveau syndical : proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs », CRIMT, Montréal, pp. 1-26.

Fédération des travailleurs du Québec [FTQ], (2017). « Comité intégration des personnes immigrantes » En ligne au : <http://ftq.qc.ca/service-de-lintegration-des-personnes-immigrantes/> (page consulté le 30 mai 2017).

Fédération des travailleurs du Québec [FTQ], (2009). « Recensement des principaux besoins et enjeux en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes », Rapport de recherche, FTQ. En ligne au : (page consultée le 20 juin 2016).

Fédération des travailleurs du Québec [FTQ], (2007). « Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec », Présenté à la commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, En ligne au : <http://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/ftqimport/4507.pdf> (page consultée le 20 juin 2016).

GALARNEAU, Diane et Thao Sohn, (2013). « Les tendances à long terme de la syndicalisation », Statistique Canada, *Regards sur la société canadienne*. En ligne au : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11878-fra.pdf> (page consultée le 01 juin 2017).

GAILEY, Jeannine A. et Ariane Prohaska, (2011). « Power and gender negotiations during interviews with men about sex and sexually degrading practices », *Qualitative Research*, Vol. 11, No. 4, Pp. 365-380.

GALLIÉ, Martin, Jeanne Ollivier-Gobeil et Caroline Brodeur, (2017). « La néo-féodalisation du droit du travail agricole : Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants à Saint-Rémi (Québec) », Cahiers du GIREPS, Québec, No. 8. En ligne au : <http://www.gireps.org> (page consultée le 12 août 2017).

GORDON, Raymond L., (1975). *Interviewing : Strategy, techniques, and tactics*, Homewood, The Dorsey Press, 587 pages.

GUITTET, André, (1983). *L'entretien : Techniques et pratiques*, Paris, Armand Colin, 224 pages.

HARDY, Jane, (2014). « Explaining ‘varieties of solidarity’: labour mobility and trade unions in an enlarged Europe », *Transfer*, Vol. 21, No 2, pp. 187-200.

HOLGATE, Jane, Anna Pollert et Janroj Keles, (2009). « Union decline and the lack of employment advice for minority ethnic workers in the UK : can community support organisations help to fill the gap? » *Working lives Research Institute*, 12 pages.

HUNT, Gerald et David Rayside, (2000). « Labor Union Response to Diversity in Canada and the United States », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 39. Pp. 401-444.

Institut de la statistique du Québec [ISQ]. (2017). « Présence syndicale », Institut de la statistique du Québec, En ligne au : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/index.html> (page consultée le 15 mai 2017).

Institut de la Statistique du Québec [ISQ]. (2015a). « Vieillesse comparée du Québec et des pays de l’OCDE : Le baby-boom québécois continuera de laisser sa trace, Institut de la statistique du Québec, Communiqué de presse. En ligne au : <http://www.stat.gouv.qc.ca/salle-presse/communiquer/communiquer-presse-2015/juin/juin1502b.html> (page consultée le 15 mai 2017).

Institut de la Statistique du Québec [ISQ], (2015b). « Le bilan démographique du Québec, édition 2015 », Québec, Institut de la statistique du Québec, démographie. En ligne au : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2015.pdf> (page consultée le 16 juin 2016).

Institut de la Statistique du Québec [ISQ], (2014). « Migrations internationales et interprovinciales, Québec, 1961-2013 », Québec, Institut de la statistique du Québec. En ligne au : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internationales-interprovinciales/601.html>, (page consultée le 2 juin 2017)

Institut de la Statistique du Québec [ISQ], (2010). « Portrait social du Québec : Données et analyses », Québec, Institut de la statistique du Québec. En ligne au :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/portrait-social2010.pdf>
(page consultée le 2 juin 2017).

IRVINE, Annie, Paul Drew and Roy Sainsbury, (2012). « Am I not answering your questions properly? : Clarification, adequacy and responsiveness in semi-structured telephone and face-to-face interviews », *Qualitative Research*, Vol. 13, No. 87, Pp. 87-106.

JACOBSSON, Katarina et Malin Åkerström, (2012). « Interviewees with an agenda : Learning from a 'failed' interview », *Qualitative Research*, Vol. 13, No. 6, Pp. 717-734.

JEFFERYS, Steve, (2015). « The context to challenging discrimination against ethnic minorities and migrant workers at work », *Transfer*, Vol. 21, No. 1, Pp. 9-22.

JEFFERYS, Steve, (2007). « Why do unions find fighting workplace racism difficult? », *Transfer*, Vol. 13, No. 3, Pp. 377-395.

JEFFERYS Steve et Nouria Ouali, (2015). « Hard times for trade union anti-racism workplace strategies », *Transfer*, Vol. 21, No. 1, Pp. 99-113.

JEFFERYS Steve et Nouria Ouali, (2007). « Trade unions and racism in London, Brussels and Paris public transport », *Industrial relations journal*, Vol. 38, No 5, pp. 406-422.

KAUFMANN, Jean-Claude, (2004). *L'entretien compréhensif*, Paris, Armand Colin, Sociologie, 126 pages.

KNAPIK, Mirjam, (2006) « The Qualitative Research Interview : Participants' Responsive Participation in Knowledge Making », *International journal of qualitative methods*, Vol. 5, No. 3, Pp. 77-93.

LABELLE, Micheline, Ann-Marie Field et Jean-Claude Icart, (2007). « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », Présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (CCPARDC), CRIEC, Observatoire international sur le racisme et les discriminations, Québec, Université du Québec à Montréal, 133 pages.

LABROSSE, Alexis, (2015). « La présence syndicale au Québec 2014 », Secrétariat du travail, Direction de l'information sur le travail, Québec, Travail Emploi et Solidarité Sociale. En ligne au :
https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/2014.pdf
(page consultée le 3 juin 2016).

LEFÈVRE, Sylvain, Gérard Boismenu et Pascale Dufour, (2011). *La pauvreté : Quatre modèles sociaux en perspective*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, Champ Libre, 197 pages.

MCKAY, Sonia, (2008). « Trade unions and recent migration : Organising challenges in an enlarged EU », *Working lives Research Institute*, 12 pages.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI], (2015). « Recueil de statistique sur l'immigration et la diversité au Québec », consultation publique 2015, *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, Gouvernement du Québec, 56 pages.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI], (2014), *Portrait statistique de la population d'origine ethnique haïtienne au Québec en 2011*, gouvernement du Québec. En ligne au : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-haitienne-2011.pdf> (page consultée le 6 juin 2017).

Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles [MICC], (2010). « Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008 : Volet 2 », Gouvernement du Québec. En ligne au : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigrants_MT_Volet2.pdf (page consultée le 6 juin 2017).

NADEAU, Denis, (2012). « Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés : l'incontournable défi de la diversité », *Les cahiers de droit*, Vol. 53, No. 1, p. 139-159.

NOISEUX, Yanick, (2014). *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2014, 276 p.

Organisation de coopération et de développement économique [OCDE], (2015). « Perspectives des migrations internationales 2015 », OCDE publications. En ligne au : http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/perspectives-des-migrations-internationales-2015_migr_outlook-2015-fr#page5 (page consultée le 15 juin 2016).

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), (2014a). « Taux de syndicalisation ». En ligne au : http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr (page consultée le 01 juin 2017).

Organisation de coopération et de développement économique (OECD), (2014b). « Entrées d'immigrés permanents ». En ligne au : <https://data.oecd.org/fr/migration/entrees-d-immigres-permanents.htm> (page consultée le 01 juin 2017).

PASSCHIER, Catelene, (2015). « Towards unity in diversity : a trade union strategy to combat racism and xenophobia », *Transfer*, Vol. 3, No. 7, 8 pages.

PICHÉ, Victor, et Jean RENAUD, (2002). « Immigration et intégration économique : peut-on mesurer la discrimination? » dans R. Côté et M. Venne (dir.), *L'annuaire du Québec 2003*. Québec : Éditions Fides, Pp : 146-152.

PICOT, Garnett et Feng Hou, (2014). « Immigration, faible revenu et inégalité des revenus au Canada : Quoi de neuf durant les années 2000? », Statistique Canada, Direction des études analytiques, Documents de recherche, En ligne au : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2014364-fra.htm> (page consultée le 2 juin 2017)

PINÇON, Michel et Monique Pinçon-Charlot, (2012). « L'entretien et ses conditions spécifiques », dans *Voyage en grande bourgeoisie*, Paris, Presses universitaires de France, Pp. 29-54.

PINSON, Gilles et Valérie Sala Pala, (2007) « Peut-on vraiment se passer de l'entretien e sociologie de l'action publique », *Revue française de science politique*, presses de sciences Po, Vol. 57, No. 5, Pp. 555-597.

POUPART, J., (1997), « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », in Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L., Mayer, R. et Pires, A. (Éds.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Boucherville, Gaëtan Morin, Pp. 173-209.

POIRET, Christian et François Vourc'h, (1998). « Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi », Paris, Urmis, 89 pages.

POIRET, Christian, Véronique De Rudder et Simona Tersigni, (2005). « Les syndicats et le racisme dans le secteur de la Santé », *Cahiers de l'Urmis*, 81 pages.

POUTIGNAT, Philippe, (2006). « Pratiques syndicales de lutte contre les discriminations : une étude de cas », *Cahiers de l'Urmis*, Vol. 10, No. 11, Pp. 1-11.

POUTIGNAT, Philippe, Christian Rinaudo et Jocelyne Streiff-Fenart, (2004). « Le traitement syndical du racisme et de l'insécurité dans une entreprise de transport urbain », *Sociologie du travail*, Vol. 46, No. 3, Pp. 309-328.

Radio-Canada [RC], (2016). « Il manque plus de 25 000 employés issus des minorités visibles dans les organismes publics du Québec », Société. En ligne au : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/national/2016/01/21/001-minorites-visibles-employes-quebec.shtml> (page consultée le 16 juin 2016).

REITZ, Jeffrey G., (2013). « Closing the Gaps Between Skilled Immigration and Canadian Labor Markets : Emerging Policy Issues and Priorities », in Triadafilos Triadafilopoulos (éd.), *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*, Springer, New York, Pp. 165-198.

ROUILLARD, Jacques, (2014). « Les jalons de l'histoire du syndicalisme québécois, *Revue Droits et libertés*, Vol. 33, No. 2, automne 2014, En ligne au : <http://liguedesdroits.ca/?p=2590> (page consultée le 3 juin 2017).

SANDERSON, Tessa, Kanta Kumar et Laura Serrant-Green, (2013) « Would You Decide to Keep the Power?: Reflexivity on the Interviewer–InterpreterInterviewee Triad

in Interviews with Female Punjabi Rheumatoid Arthritis Patients », *International journal of qualitative methods*, Vol. 12, Pp. 511-528.

SAVOIE-ZAJC, Lorraine, (2009). « L'entrevue semi-dirigé », *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* (5^e édition), Dans B. Gauthier (Dir), Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec, Pp. 337-360.

SAVOIE-ZAJC, Lorraine, (2007). « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? », *Recherche qualitative*, Hors-Série, No. 5, Pp. 99-111.

SOUSSI, Sid Ahmed, (2010). « Conflictualité sociale, syndicalisme et diversité ethnoculturelle », *Conjonctures*, No 48, Été-automne 2010, pp. 49-82.

SCARFONE, Sonny, Francis Gosselin, Mia Homsy et Jean-Guy Côté. (2017). « Le Québec est-il égalitaire ? Étude de la mobilité sociale et de l'égalité du revenu au Québec et au Canada, Montréal », Institut du Québec, En ligne au : http://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/8890_quebec-egalite_idq_br.pdf?sfvrsn=2 (Page consultée le 01 juillet 2017).

SOUSSI, Sid Ahmed et Jean-Claude Icart, (2010). « Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : Pour une culture syndicale de l'agir ensemble », Université du Québec à Montréal, Les cahiers de la CRIEC, No. 34, 48 pages.

Soussi, Sid Ahmed, Jan Frans Ricard et Marie Soleil Ouellette (2013). « Immigration et pratiques d'intégration à l'action syndicale et aux milieux du travail », Université du Québec à Montréal, Rapport produit pour la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec, 78 pages.

Statistique Canada, (2017). « Guide de l'enquête sur la population active », En ligne au : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2016001-fra.htm> (page consultée le 1 février 2017).

STREIFF-FÉNART, Jocelyne, (2006). « L'attribution de la paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transport public », *Les cahiers de l'Urmis*, 10 pages.

Syndicat québécois des employées et employés de services, section locale 298, *À propos*, 2017, En ligne : <https://www.sqees.ca/a-propos/> (page consultée le 25 mai 2017).

Unité de Recherche Migration et Société [URMIS], (2006). « Axes de réflexion sur les organisations syndicales, le racisme et les discriminations », *Unité de recherche migrations et société*, 3 pages. En ligne au : <http://urmis.unice.fr/?Rapports-de-recherche-du-programme> (page consultée le 2 mai 201).

Unité de Recherche Migration et Société [URMIS], (2017). « Présentation scientifique du laboratoire », *Unité de recherche migrations et société*, en ligne : <http://urmis.unice.fr/?Presentation-scientifique-du> (page consultée le 2 mai 2017).

U.S. Department of Labor (U.S. DofL), (2017). « Union members-2016 », Bureau of Labor Statistique, En ligne au : <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf> (page consultée le 01 juin 2017).

VERREAULT, Bruno, Jean-François Fortin et Pierre-Luc Gravel, (2017). *Tableau statistique canadien*, Institut de la statistique du Québec et Secrétariat aux affaires intergouvernementales canadiennes, Vol. 15, No. 1, En ligne au : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/comparaisons-economiques/interprovinciales/tableau-statistique-canadien.pdf> (page consultée le 01 juin 2017).

VOURC'H, François et Véronique De Rudder, (2006). « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : Dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, Vol. 2, No. 16, Pp. 37-56.

YATES, Charlotte, (2005). « Segmented labour, united unions? How unions in Canada cope with increased diversity » *Transfer*, Vol. 11, No 4, pp.617-628.

