

Nouveaux Cahiers du socialisme

Nouveaux
Cahiers du
socialisme

Le syndicalisme québécois face aux défis de l'immigration

Pierre Beaudet

Numéro 27, hiver 2022

Le défi de l'immigration au Québec : dignité, solidarité et résistance

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/98301ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Collectif d'analyse politique

ISSN

1918-4662 (imprimé)

1918-4670 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Beaudet, P. (2022). Le syndicalisme québécois face aux défis de l'immigration. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (27), 96–105.

Le syndicalisme québécois face aux défis de l'immigration

Pierre Beaudet

Rédacteur aux Nouveaux Cahiers du socialisme

Le Québec bénéficie du plus haut taux de syndicalisation de l'Amérique du Nord. C'est un avantage certain pour les couches moyennes et populaires qui ont su arracher au fil des années des conditions qui suscitent l'envie un peu partout sur le continent, même si la droite dit souvent – notamment un certain François Legault – que l'Ontario et même les États-Unis sont plus « riches » que le Québec. Il s'agit là d'une fumisterie car, en réalité, cette richesse est concentrée chez le 1 % de la population. Ainsi, le syndicalisme a été et demeure encore un pilier des mouvements populaires qui luttent pour l'émancipation.

Certes, il faut éviter de généraliser car il y a encore des organisations syndicales qui sont d'abord et avant tout corporatistes, et qui défendent « leurs » membres comme si le reste de la société ne les concernait pas. Cette tradition, qu'on appelle le syndicalisme d'affaires, omniprésente jusque dans les années 1970, se retrouve encore, notamment dans des syndicats qui sont des branches des centrales syndicales états-uniennes et canadiennes, ainsi qu'au sein de catégories d'emplois qualifiés où on a tendance à penser qu'on peut mieux s'en tirer que les autres.

En dépit de ces courants contradictoires, les centrales et les grandes fédérations syndicales québécoises restent aux côtés des luttes populaires, même si leurs membres ne sont pas directement concernés. On l'a vu et on le voit encore sur les questions d'égalité hommes-femmes, de santé, d'éducation, d'aide sociale, de garderies, etc. On l'observe également sur des questions internationales importantes où les syndicats se sont opposés aux guerres impérialistes. Enfin, on le constate aussi sur des questions politiques plus controversées, comme le droit à l'autodétermination du peuple québécois.

Dans la dernière période, les syndicats ont franchi un pas de plus en se solidarisant avec les peuples autochtones et avec les immigrantes et les immigrants – entre autres contre la loi 21, la Loi sur la laïcité de l'État – et contre le racisme systémique. Dans plusieurs unités syndicales, des luttes sont engagées contre les discriminations multiples, notamment lors de l'embauche, d'un classement arbitraire, d'un confinement dans les fonctions dites « 3-D » (*dirty, dangerous, difficult*).

Il faut rappeler qu'à l'origine les grands syndicats industriels qui ont pris forme au Québec comptaient beaucoup d'immigrantes et d'immigrants, en majorité d'origine européenne, qui ont su défier les patrons et l'État-matras de Maurice Duplessis un peu partout.

Depuis, il y a des hauts et des bas, il y a des paroles et de l'action, mais pas toujours. C'est donc un enjeu syndical, par et pour les syndicalistes. À travers de multiples débats, la question se pose : dans quelle mesure le mouvement syndical aujourd'hui peut-il être une composante active dans la lutte des immigrantes et des immigrants ?

Marc-Édouard Joubert

Membre du militant Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP), Marc-Édouard Joubert est président depuis 2016 du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain qui regroupe sur une base volontaire les syndicats FTQ de différents secteurs d'activités de la région montréalaise. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) compte plus de 600 000 membres à l'échelle de tout le Québec.



Marc-Édouard Joubert

P. B. - Qu'est-ce que le Conseil régional constate ces jours-ci sur la condition immigrante ?

M.-É. J. - De manière générale, on connaît des obstacles qui s'additionnent. Le gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ) ne cesse de resserrer les conditions et les délais contre à peu près toutes les catégories de la population immigrante. Ça frôle le grotesque dans certains cas, comme le refus d'accorder la résidence permanente aux milliers de personnes qui ont fait leurs études ici, qui travaillent ici, qui ont des enfants dans les écoles ; elles sont 51 000 à attendre leur régularisation. Pour nous, le projet de loi 96 sur la langue officielle et commune du Québec, le français, est inadmissible. Les exigences sont énormes, exagérées, comme si on reportait sur la personne immigrante tout ce qu'il faut faire pour être « bien intégré », dont la langue.

Une réelle modification positive tant du point de vue de l'immigration que du point de vue de la protection de la langue française serait d'offrir, dans les milieux de travail même, des cours de français financés par l'État et les employeurs.

P. B. - Un enjeu particulier concerne les travailleurs étrangers dits temporaires, à forfait...

M.-É. J. - Ils sont plusieurs milliers à vivre la précarité, les mauvaises conditions et la peur constante d'être expulsés, à travailler dans les champs et les abattoirs. Cela a été bien documenté entre autres par les camarades du Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants, également par le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), qui essaie de les syndiquer dans des conditions très difficiles. À cause de leur statut, ces gens vivent constamment dans la peur¹. Dans les abattoirs, la situation est particulièrement grave : des salaires très bas, des quarts de travail de 12 heures, des accidents de travail à tout bout de champ. Lors de la récente grève des camarades d'Olymel, affiliés à la CSN², les médias nous ont fait pleurer sur le sort des cochons qui attendaient d'être tués. Il y a aussi les travailleuses domestiques, dont plusieurs proviennent des Philippines, qui ne peuvent même pas se syndiquer et qui sont soumises au bon (ou au mauvais) gré des employeurs.

P. B. - La discrimination n'existe pas seulement dans ces secteurs...

M.-É. J. - Dans la fonction publique fédérale, les personnes racisées occupent 14 % des postes alors qu'ils représentent 22 % de la population canadienne. La sociologue Myrlande Pierre qui a examiné cette situation conclut qu'il s'agit d'une discrimination systémique définie comme « comme étant un ensemble de comportements qui font partie des structures sociales et administratives du milieu de travail, qui créent ou perpétuent une situation désavantageuse pour certains et une situation privilégiée pour d'autres groupes ou pour des individus en raison de leur identité au sein du groupe³ ».

P. B. - Et à la Ville de Montréal ...

M.-É. J. - Plus près de nous, selon une enquête récente, sur les 153 membres du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 du Syndicat

1 Voir le dossier des TUAC sur la situation dans les fermes et les champignonnières : *TUAC Canada : le syndicat des travailleurs agricoles*, <www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2009&Itemid=198&lang=fr>.

2 Voir dans ce numéro : Martin Maurice, « Olymel Vallée-Jonction : un long conflit marquant ».

3 Myrlande Pierre (responsable), sous-groupe de travail sur l'axe 1, *L'inclusion et l'égalité des chances et des opportunités à l'emploi selon le principe de non-discrimination*, rapport à Valérie Plante, Montréal, Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, 1^{er} avril 2019, p. 2.

canadien de la fonction publique, à Montréal-Nord, 67 % sont issus de l'immigration⁴. Certes, la situation a évolué, on n'a plus le racisme grossier et ouvert comme avant, mais le chercheur Angelo Soares conclut qu'il a noté une « inclusion excluante » de la diversité. Selon lui, les femmes et les noirs sont plus présents dans les organisations, mais en même temps, ils vivent une exclusion du pouvoir et se heurtent à différents murs invisibles qui les maintiennent à leur « place » assignée par les divisions raciale et sexuelle du travail. On parle de « plafond de verre » ou encore de « plancher gluant » qui rend très difficile l'ascension de l'échelle occupationnelle. Le harcèlement psychologique, plus que des barrières institutionnelles, se traduit par la constitution de groupes plus ou moins fermés, les « noirs » et les « non-noirs ». Le chercheur note également que les populations immigrantes et racisées sont majoritaires dans les bas échelons, mais que quatre des cinq directeurs proviennent de la population blanche dite « de souche ». Les conséquences de cette situation sont concrètes sur les salaires, le fonds de pension, la promotion, et même sur l'organisation du travail alors que certains groupes sont privilégiés en étant soustraits du travail de soir ou de fin de semaine, etc.

P. B. - Les tensions ne viennent pas seulement des rapports employés-patrons...

M.-É. J. - Dans le rapport sur les cols bleus, il ressort que plusieurs personnes issues de l'immigration n'ont pas confiance en leurs structures syndicales sur les questions de discrimination. Sur les pages Facebook des employé-e-s, on retrouve des messages désagréables. En clair, les structures syndicales locales, régionales et nationales peinent à intégrer des immigrantes et des immigrants. En laissant les choses aller, on ne va pas loin. Il faudrait, comme sur la question de la parité hommes-femmes, avoir des règles plus claires concernant la diversité. Il y a un malaise. Certains collègues sont hypersensibles à la critique, y voient un mauvais message comme quoi tout le monde au Québec est raciste ! On n'aime pas parler de certains sujets.

P. B. - Ces hésitations se reflètent-elles en haut de la pyramide syndicale ?

M.-É. J. - Il y a des tabous, mais au moins, la FTQ reconnaît explicitement la nécessité de lutter contre le racisme systémique. Le Conseil régional de Montréal s'est clairement prononcé contre la loi 21. Il y a des relents d'islamophobie, dans le sillon des politiques de la CAQ et de l'atmosphère empoisonnée de l'après-11 septembre 2001. Le soi-disant débat sur le projet de charte des valeurs du Québec nous a fait reculer. Mais on continue de travailler fort. Cependant, cela doit se faire avec un certain tact. Traiter tout le monde de racistes, c'est comme brandir une machette, cela ne donne pas de résultats.

⁴ Angelo Soares, *Le racisme à l'encontre des membres cols-bleus dans l'arrondissement de Montréal-Nord*, rapport d'enquête, Montréal, UQAM, avril 2021.

La FTQ refuse le nouveau programme du gouvernement du Québec sur l'expérience québécoise (PEQ)

Selon nous, ces modifications vont à l'encontre tant des intérêts des Québécoises et Québécois que des intérêts des candidates et candidats à l'immigration. Les revendications suivantes sont particulièrement mises de l'avant par ces groupes.

- Annuler le prolongement des années d'expérience de travail requises pour que les candidates et candidats, étudiantes et étudiants ou travailleuses et travailleurs, puissent être admis dans le PEQ : Ce prolongement enfermera plus longtemps un grand nombre de personnes dans un état précaire et vulnérable.
- Annuler l'exclusion des travailleuses et travailleurs occupant des emplois peu ou non qualifiés (catégories C et D selon la classification nationale des professions) : Le PEQ devrait être ouvert à toutes les personnes ayant accumulé de l'expérience au Québec, sans discrimination fondée sur le niveau de qualification professionnelle.
- Annuler l'allongement du délai de traitement de la demande : Le PEQ devrait demeurer une voie rapide pour les personnes qui se trouvent déjà au Québec.
- Annuler l'introduction d'exigences linguistiques pour les conjointes et conjoints de la demandeuse principale ou du demandeur principal : Assurer que des conditions favorables (conditions de travail convenables et accès égal aux services sociaux) permettant d'améliorer efficacement la compétence linguistique soient mises en place par le gouvernement du Québec, notamment dans les milieux de travail, et que chaque demandeuse ou demandeur, ainsi que sa conjointe ou son conjoint, reçoivent une formation de francisation de qualité leur permettant d'atteindre une compétence fonctionnelle dans un délai raisonnable.
- Rehausser le seuil d'immigration en accélérant le traitement des demandes, particulièrement pour les demandes faites au Québec : Considérant la présence des personnes migrantes et en demande d'asile au Québec, la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et le déclin démographique du Québec, il faut rehausser le seuil d'immigration et accélérer le processus en tenant compte des effets de la crise sanitaire.

- Consulter les organisations syndicales, étudiantes et communautaires au service des personnes immigrantes sur tout projet pilote, en incluant celui visant 550 postes par année réservés aux préposé-es aux bénéficiaires et 550 postes par année réservés à l'industrie de l'intelligence artificielle et des technologies de l'information⁵.

Ramatoulaye Diallo

Membre du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, Ramatoulaye Diallo est responsable du Comité immigration et relations interculturelles et trésorière du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN). Cet organisme regroupe les quelque 400 syndicats CSN de Montréal, Laval et du Grand Nord du Québec, soit un peu plus de 100 000 membres de différents secteurs. La Confédération des syndicats nationaux (CSN), quant à elle, représente autour de 320 000 syndiqué-es.



Ramatoulaye Diallo

J'ai commencé à militer syndicalement au Québec il y a plus de 25 ans, d'abord dans un centre de réadaptation pour personnes handicapées. Après la réforme Barette qui a créé les hyperstructures que sont les CISSS et les CIUSSS⁶, j'ai été élue à la vice-présidence à l'information et à la mobilisation du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Je me suis ainsi retrouvée vice-présidente d'un très grand syndicat, plus de 8000 membres. Actuellement, mon implication syndicale est au Conseil central.

P. B. - Le Conseil central œuvre depuis longtemps sur les questions de l'immigration...

R. D. - C'est dans le mandat du Conseil central d'agir sur le plan social⁷, notamment

5 FTQ, *La FTQ refuse le nouveau programme du gouvernement du Québec sur l'expérience québécoise (PEQ)*, communiqué, 25 juin 2020; *Trente-deux organisations unissent leur voix contre la nouvelle mouture du Programme de l'expérience québécoise*, communiqué, 12 juin 2021, <<https://www.csn.qc.ca/actualites/trente-deux-organisations-unissent-leur-voix-contre-la-nouvelle-mouture-du-programme-de-l'expe-rience-quebecoise/>>.

6 CISSS : centres intégrés de santé et de services sociaux; CIUSSS : centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux.

7 C'est ce qu'on appelle le deuxième front, alors que les fédérations s'occupent de la négociation, le premier front.

contre le racisme et la discrimination. Dans la santé, on compte un très grand nombre de travailleuses et de travailleurs issus de l'immigration, notamment dans les hôpitaux et les CHSLD⁸. Il y a aussi, en moins grand nombre, des Autochtones.

P. B. - Immigrants et racisés restent cependant peu présents dans les instances syndicales ?

R. D. - Au conseil syndical de mon syndicat, il y a 6 personnes immigrantes sur 27. Mais il n'y en a aucune au comité exécutif de la CSN et aucune à la direction de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) qui comprend 110 000 membres.

Au Conseil central, lors du congrès de 2019, pour la première fois, on a adopté une résolution pour que « les syndicats affiliés prennent les moyens d'accueillir et d'intégrer les personnes issues de groupes racisés, de l'immigration et les Autochtones dans leurs pratiques, leurs structures et leurs instances ». Par la suite en janvier 2020, en assemblée générale, le Conseil central s'est donné des objectifs concrets et des moyens pour que cela débouche sur des actions, et que ce ne soit pas seulement des déclarations.

P. B. - Le travail progresse...

R. D. - On n'a jamais eu autant d'activités et autant de demandes concernant la lutte contre le racisme. On dirait que le scandale autour de la mort de Joyce Echaquan a réveillé beaucoup de monde. D'autre part, la pandémie a sensibilisé la population au sujet des « anges gardiens » dans les CHSLD, majoritairement d'origine haïtienne et centraméricaine. On a travaillé très fort, notamment en créant un comité de travail composé de membres de la société civile, d'organismes communautaires, de députés de l'opposition au Québec et au fédéral, de la CSN et du Conseil central pour soutenir ces personnes aidantes, régulariser leur statut et alerter l'opinion publique sur leur importance pour la santé publique. Mon syndicat au CIUSSS a pris la résolution de remplacer sur le conseil syndical les personnes qui prennent leur retraite par des personnes venant de l'immigration. On sent que les choses changent.

P. B. - Les obstacles à la participation immigrante dans les syndicats demeurent encore cependant...

R. D. - Je pense qu'on ne réalise pas assez le sentiment de précarité, voire de peur, qui domine chez des personnes qui arrivent ici. Beaucoup d'Haïtiens et Haïtiennes, d'Africains et Africaines proviennent de pays où les syndicats sont de connivence avec l'État et bien enfoncés dans la corruption. Souvent, ils ne sont même pas des employés puisqu'ils sont engagés par des agences de placement. Ils ne savent pas ce qu'est

8 CHSLD : centres d'hébergement et de soins de longue durée.

un syndicat, ils ne connaissent pas bien les lois québécoises, ils se méfient. Vivant la précarité et les bas salaires, beaucoup d'entre eux ont deux et même parfois trois emplois. Comment peuvent-ils trouver le temps ?

Plan d'action du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN contre le racisme systémique - Extraits

Le CCMM-CSN et ses syndicats affiliés veulent éradiquer le racisme systémique. À cet effet, nous mettrons en œuvre un plan d'action pour que les syndicats affiliés prennent les moyens d'accueillir et d'intégrer les personnes issues de groupes racisés, de l'immigration ainsi que les Autochtones dans leurs pratiques, leurs structures et leurs instances.

Actions

- Assurer la représentation des personnes issues de groupes racisés, de l'immigration et des Autochtones dans les structures et instances des syndicats à égale proportion de leur présence sur le marché du travail.
- Encourager, par la formation de comités syndicaux et diverses actions d'information et de formation, les personnes racisées à présenter leur candidature pour les postes de responsabilités dans les syndicats.
- Adapter le fonctionnement de nos instances pour permettre aux personnes issues de groupes sociaux racisés de participer à la vie syndicale et d'être en mesure de solliciter des mandats électifs.
- Favoriser la participation de toutes et tous à la vie démocratique des syndicats en organisant des activités pour favoriser des rapports interculturels harmonieux.
- Soutenir les comités chargés de l'accueil et du suivi de l'inclusion des nouveaux membres dans les syndicats locaux.

Sources : Résolution du congrès du CCMM-CSN de juin 2019 sur l'union dans la diversité, et la résolution de l'Assemblée générale de juin 2020 sur la lutte contre le racisme systémique. Le plan d'action a été adopté à l'Assemblée générale du 27 janvier 2021.

P. B. - Que faire pour affronter ce contexte négatif ?

R. D. - Il faut travailler avec le secteur communautaire qui a un ancrage dans la communauté par ses programmes de solidarité. C'est ce qui explique qu'au Conseil central, on travaille en partenariat avec des groupes comme Hoodstock, Paroles d'excluEs, etc. Il faut se battre sur plusieurs fronts : l'accès au logement, la protection contre le profilage racial de la police, l'obtention des équivalences des diplômes, l'égalité entre les femmes et les hommes, etc. Sur le plan politique, il faut faire pression et avoir le courage d'intervenir dans les grands débats, comme celui autour de la loi 21. La CSN et le Conseil central se sont prononcés contre. Par ailleurs, la CSN incite ses syndicats à affirmer et à afficher que le syndicat ne tolère pas le racisme, dans ses rangs, au travail et ailleurs.

P. B. - La formation occupe un rôle très important...

R. D. - Il faut informer les membres de leurs droits, mais aussi du rôle des syndicats dans les luttes qui ont été menées au Québec et qui ont permis des avancées sociales (santé et sécurité au travail, CPE, etc.). Il faut aussi faciliter la participation des membres à la vie syndicale et promouvoir une plus grande représentation des personnes racisées, issues de l'immigration et Autochtones dans les instances syndicales. Il y a du rattrapage à faire de ce côté, mais également en ce qui concerne nos membres en général, dont la grande majorité n'est pas raciste même s'ils sont parfois mal informés.

Les bonnes pratiques syndicales

- Faire le suivi syndical du processus d'accueil, d'installation et d'accompagnement qui est offert par l'employeur et intervenir au besoin.
- Acquérir des compétences interculturelles auprès d'organismes qui offrent de la formation, surtout si des difficultés surgissent.
- Créer des espaces de dialogue constructif pour aider à se comprendre et prévenir les conflits interpersonnels ou ceux reliés aux relations de travail (forum syndical).
- Encourager le mentorat professionnel des nouveaux arrivants, facilité par l'employeur (compagnonnage).
- Entreprendre du jumelage interculturel (individuel ou familial), facilité par le syndicat ou un organisme communautaire régional.

- Proposer des activités sociales favorisant le rapprochement culturel (parties de soccer, pique-niques, randonnées, parties de sucre, etc.).
- Faire appel au conseil central ou au réseau d'entraide lorsque possible pour aider votre syndicat à agir en prévention et pour faciliter l'intégration.

Source : Marie-Hélène Bonin, *L'inclusion, l'entraide, la solidarité*, fiche n° 2, Intégration des nouveaux arrivants et arrivantes, trousse d'information sur les relations interculturelles, *Pour un syndicalisme inclusif*, CSN, 2021.

Webinaire

Le racisme systémique et la discrimination dans nos milieux de travail

13 janvier 2022 à 18 h sur la plateforme Zoom



Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

CSN