

Innovations syndicales et immigration : l'accès problématique aux structures

Sid Ahmed SOUSSI, CRISES. UQAM.

Colloque international du CRISES, Montréal, 6-7 Avril 2017

Introduction

- 1. Les syndicats et la diversification ethnoculturelle des milieux du travail**
- 2. Une relation historiquement : qu'en est-il aujourd'hui**
- 3. Méthodologie**
- 4. Synthèse et discussion des résultats**

Conclusion

ANNEXES METHODOLOGIE

ANNEXE 1. OBJECTIFS SPECIFIQUES ET INDICATEURS

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

Constats (comprendre)

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

Action (agir)

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

ANNEXE 2. GRILLE D'ENQUETE

L'animation des séances plénières et des séances d'ateliers s'est basée sur la grille d'indicateurs suivantes:

- 1) Quelle est votre appréciation des pratiques syndicales en général au Québec ? Sur quoi êtes-vous d'accord, en désaccord?
- 2) Avez-vous eu l'occasion d'apprendre l'histoire, les traditions et les valeurs fondamentales de votre centrale syndicale ?
- 3) À votre avis, les pratiques syndicales de la CSN sont-elles différentes de celles des autres centrales? Si oui, en quoi ?
- 4) Avez-vous le sentiment que votre syndicat est un milieu inclusif et positif, engagé en faveur de la diversité (accueil, assemblées, représentation, etc.)?
- 5) Que savez-vous de l'action de votre syndicat (grands dossiers, activités autres que la négociation, conférences,)?
- 6) Pensez-vous que votre syndicat en fait assez pour soutenir et intégrer les travailleurs issus de l'immigration au mouvement syndical, et les préparer à assumer des responsabilités syndicales (sollicitation personnelle, formation particulière,)?
- 7) Vous sentez-vous à l'aise pour vous exprimer, soumettre vos opinions devant vos collègues, à l'occasion d'activités professionnelles ou syndicales?
- 8) Éprouvez-vous des difficultés à vous intégrer dans votre milieu de travail? Pourquoi? Solutions?
- 9) Estimez-vous que votre syndicat examine l'impact de toute nouvelle convention collective sur les termes et conditions d'emploi de tous les membres du syndicat, indépendamment de leurs origines nationale ou ethnique.

- 10) Est-ce que vous trouvez que les représentants syndicaux sont accessibles, à l'écoute de vos besoins et préoccupations spécifiques (s'il y en a) et jouent un rôle actif dans la promotion d'un milieu de travail inclusif?
- 11) Pensez-vous qu'un système de mentorat syndical (accueil, accompagnement, ...) pourrait faciliter l'intégration des membres issus des communautés culturelles ? Si oui, comment faudrait-il le concevoir?
- 12) Est-ce que vous estimez que vos besoins et préoccupations spécifiques, si vous en avez, (francisation, compréhension des structures syndicales et patronales, ...) sont pris en considération par votre syndicat?
- 13) Votre syndicat est-il actif dans les cas de discrimination, de racisme? Exemples.
- 14) Y a-t-il des mésententes et/ou des divisions entre travailleurs attribuables selon vous à leurs différentes origines? Si oui, le syndicat devrait-il intervenir pour tenter de rapprocher les différentes cultures? De quelle façon devrait-il procéder?
- 15) Y a-t-il des éléments qui vous inciteraient à vous engager davantage dans l'action syndicale? Des revendications en matière de travail? Des enjeux qui vous concernent davantage en tant que travailleurs Québécois d'origine ethnoculturelle différente?
- 16) Auriez-vous d'autres suggestions ou recommandations pour aider le Conseil Central du Montréal Métropolitain (CSN) à identifier les pratiques à améliorer pour faciliter l'intégration de ses membres issus de l'immigration?
 - Cours particuliers sur défense des droits?
 - Sessions sur la diversité ethnoculturelles au travail et les droits en général?
 - Cours sur syndicalisme : histoire, législation du travail, structures et fonctionnements des organisations syndicales?
 - Formation sur la culture québécoise? Formation sur l'organisation et le système politiques (paliers et prérogatives de gouvernements, etc.) québécois?

ANNEXE 3a. CARACTERISTIQUES DU GROUPE-ECHANTILLON CENTRALE A

Les 22 membres affiliés à différents titres à la CSN et tous issus de différentes communautés ethnoculturelles reflètent la diversité à la fois culturelle (origine ethnique), industrielle (secteurs d'activité), et en termes de trajectoires individuelles au Québec (date d'installation, durée de résidence au Canada, etc.) et de sexe.

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

Le groupe comprend douze (12) femmes et dix (10) hommes, avec une moyenne d'âge de 47 ans répartie comme suit:

- Les âges allaient de 30 à 62 ans
- Moins de 40 ans : 5
- 40 à 50 ans : 9
- 50 à 60 ans : 6
- 60 ans et plus : 2.

Les origines géographiques sont très diverses :

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

Les participants travaillent tous sur l'Île de Montréal.

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

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

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

ANNEXES 3B. CARACTERISTIQUES DU GROUPE-ECHANTILLON CENTRALE B

Annexe 2. Échantillon : âge, sexe

- **Ages :**
 - 6 : - de 40 ans
 - 9 : 40-50 ans
 - 1 : + 50 ans
- **Sexe :** 10 hommes ; 6 femmes

Annexe 3. Échantillon : origines ethnoculturelles

Origine	Pays	Date d'installation au Québec	Durée de résidence au Québec	Lieu de résidence au Québec
Afrique	Algérie	13-oct-03	8 ans	Montréal
Amérique	Mexique	juin-95	17 ans	Laval, Fabreville
Autre	Haïti	20-sept-80	30 ans	Laval
Amérique	Mexique	06-juin-06	4 ans	Montréal
Autre	Haïti	janv-94	15 ans	Terrebonne
Amérique	Mexique	11-oct-01	8 ans	Montréal
Amérique	Salvador	1996	20 ans	Rivière-des-Prairies
Amérique	Venezuela	07-nov-07	3 ans	Longueuil
Autre	Haïti	04-mai-08	2 ans et demi	Montréal
Asie	Indonésie	23-févr-09	23-févr-09	Montréal
Amérique	République dominicaine	1985	25 ans	Montréal
Amérique	Guatemala	1996	14 ans	Montréal
Afrique	Algérie	avr-06	5 ans	Montréal
Autre	Île Maurice	2 ans	2 ans	Mascouche
Amérique	Salvador	1987	23 ans	Montréal et Laval
Afrique	Maroc	juil-03	7 ans	Saint-Constant

Annexe 3. Échantillon : activités

EMPLOI ET LIEU DE TRAVAIL				
Entreprise	Secteur d'activité économique	Lieu du travail	Poste	Date d'embauche
CHSLD St-Georges	Service privé	Montréal	Préposée	01-mars-10
Provigo	Service privé	Saint-Laurent	Commis	janv-96
Petit Goret	Manufacturier	Montréal	Boucher	26-août-91
Collège Notre-Dame	Service privé	Montréal	Entretien	10-août-07
Olymel	Manufacturier	St-Esprit	Journalier	17-déc-03
Sofitel Montréal	Service privé	Montréal	Préposé ménage	24-mars-04
Postes Canada	Service public	Montréal	Facteur	déc-06
Distinctions	Bureaux	Montréal - Place Alexis-Nihon	Entretien ménager	08-mars-08
Ma maison St-Joseph	Service privé	Montréal	Préposée aux bénéficiaires	01-mai-09
Roy santé inc.	Service privé	Montréal	Préposée aux bénéficiaires	19-juin-09
Hotel Sofitel	Service privé	Montréal	Entretien ménager	2004
Distinction, Brasserie Molson	Service privé	Montréal	Entretien ménager	2006
IPEX	Manufacturier	Ville St-Laurent	Journalier	4 ans
Olymel	Manufacturier	St-Esprit	Journalier	2 ans
Peerless	Manufacturier - Bureaux	Montréal	Journalier	mai-87
Garda Pre-Embarquement inc.	Service privé	Aéroport Montréal-Trudeau	Chef de point de contrôle	24-juin-04

Annexe 3. Échantillon : expériences syndicales

EXPÉRIENCE SYNDICALE			
Membre ou représentant	Nom du syndicat	Date d'adhésion au syndicat	Niveau d'implication et d'engagement
Membre	SQEES-298	01-mars-10	
Représentante	TUAC-500	1996	Déléguée syndicale
Membre	TUAC-501	26-août-91	100 % mon engagement
Membre	Unité Collège Notre-Dame (SEPB-574)	10-août-07	
Représentant	TUAC-1991-P	nov-05	Délégué adjoint (en chef)
Membre	MÉTALLOS-9400	24-mars-04	Membre
Membre	STTP	2006	plus ou moins
Membre	UES-800	2008	
Membre	SQEES-298	01-mai-09	
Membre	SQEES-298	19-juin-09	
Membre et représentante	Métallos	2004	Représentante du comité immigration pour Métallos-9400
Membre	UES-800	2006	
Membre	SCEP-1205	4 ans	
Membre	TUAC-1991-P	> 2 ans	Membre
Représentant	Teamsters-106	mai-87	
Membre	Métallos-1976	09-mai-04	

