UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

COMMUNICATION INTERCULTURELLE ET PARTICIPATION POLITIQUE DES (IM)MIGRANT-E-S AU QUÉBEC : LE CAS DU CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS À MONTRÉAL

THÈSE

PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU DOCTORAT EN COMMUNICATION

PAR

CHEOLKI YOON

AVRIL 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Comme toutes les thèses, la mienne n'aurait pas vu le jour sans la contribution directe et indirecte d'un grand nombre de personnes que je ne peux pas toutes nommer ici. Les huit dernières années ont été particulièrement chargées, non seulement en raison de mon parcours académique, mais également en raison du processus de mon installation dans un nouvel environnement : la société québécoise. Je m'abstiendrai donc d'énumérer les noms des personnes qui m'ont soutenu tout au long, car inclure tel ou tel nom aurait inévitablement pour effet involontaire de me faire en exclure d'autres. Je veux dès lors effacer au maximum cette frontière entre les personnes nommées, d'une part, et celles et ceux qui ne sont pas nommé-e-s.

Malgré tout, je tiens à nommer mon directeur, Christian Agbobli, auquel je tiens à adresser des remerciements venant du fond du cœur. Je l'ai contacté pour la première fois lorsque je préparais les documents d'admission au programme de doctorat, alors que je faisais mon service militaire en Corée du Sud. Il a généreusement accepté de m'encadrer si j'étais admis et il a même commenté mon projet de recherche, dépassant déjà toutes mes attentes. Une fois arrivé à l'UQAM, j'ai bénéficié de ses conseils toujours pertinents, qui exprimaient à chaque fois une confiance constante, non seulement quant à la recherche, mais également face aux divers aspects de la vie. Il a été un accompagnateur sincère et fiable tout au long de mon parcours doctoral et migratoire. Plusieurs autres collègues universitaires et professeur-e-s m'ont aussi accordé un soutien précieux. C'est particulièrement le cas des membres du Groupe d'études et de recherches axées sur la communication internationale et interculturelle (GERACII), qui m'ont permis autant d'approfondir ma réflexion que de m'intégrer au milieu universitaire.

Les participant-e-s de ma recherche sont la première source des connaissances présentées dans ma thèse. Chacune et chacun des participant-e-s mérite le titre de coproductrice ou coproducteur de la thèse. Mon rôle a été de synthétiser leurs propos et de les traduire dans la langue académique. Si l'on devait trouver des erreurs ou des fautes d'interprétation dans cette thèse, prière d'en attribuer la responsabilité au dernier auteur, soit moi-même. Je dois exprimer

à toutes ces personnes ma gratitude pour leur générosité et pour le courage dont elles et ils ont fait preuve en partageant des expériences dures et parfois traumatisantes. Il faut noter en outre que leur participation à ma thèse ne se restreint pas aux réponses données lors des entrevues. Toutes les personnes rencontrées au long de mon enquête de terrain ont contribué à enrichir les données et la réflexion. Elles et ils, trop nombreux pour que je puisse les nommer, m'ont permis de devenir militant au sein des luttes sociales de la société québécoise. Je vous remercie encore, mes camarades.

L'appui de ma famille a également été crucial, me soutenant sans faille pendant toutes ces années. Je salue plus particulièrement ma conjointe, Hyesun, qui m'a attendu et appuyé longtemps, avec patience et amour. Nous marchons désormais vers une nouvelle étape de la vie, ensemble comme ce fut le cas de tout temps.

En terminant, je voudrais affirmer ma conviction que toutes les recherches sont, en fait, des travaux collectifs. Les interactions avec les collègues et les gens sur le terrain sont essentielles pour réaliser une recherche; et sans les apports des chercheuses et chercheurs qui nous précèdent, l'avancement des connaissances ne serait pas possible. À quoi il convient d'ajouter que la vie de chaque personne n'est maintenue et n'évolue que grâce aux interventions de celles et ceux qui l'entourent. Merci encore à toutes ces personnes innombrables.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES xi
LISTE DES TABLEAUX xii
RÉSUMÉ xiv
INTRODUCTION 1
CHAPITRE I 5
CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE 5
1.1 Le contexte global : l'ère des migrations et l'ère d'austérité 5
1.1.1 « L'ère des migrations » et le vivre ensemble avec les (im)migrant-e-s 5
1.1.1.1 Les (im)migrant-e-s internationaux-nales et leurs droits 6
1.1.1.2 Les pays d'accueil et les politiques d'immigration 8
1.1.2 « L'ère d'austérité » et le retour du politique 12
1.1.2.1 Le néolibéralisme et la crise financière 13
1.1.2.2 Le néolibéralisme et la démocratie 14
1.1.2.3 Les résistances au néolibéralisme et le retour du politique 16
1.1.3 L'ère des migrations et d'austérité, et le thème de la recherche 19
1.2 Le contexte canadien à l'ère des migrations et d'austérité 20
1.2.1 Le Canada et le Québec, en tant que société d'accueil 20
1.2.2 Le multiculturalisme canadien 21
1.2.3 L'interculturalisme québécois 23
1.2.4 Programmes d'immigration en vigueur 27
1.2.4.1 Programmes d'immigration : volet permanent 27
1.2.4.2 Programmes d'immigration : volet temporaire 30
1.2.5 État des lieux : vulnérabilité des (im)migrant-e-s sur le plan économique 40
1.2.6 État des lieux : participation politique des (im)migrant-e-s 48
1.3 Objectif et question de recherche 54
1.3.1 Objectif de recherche 54

1.3.2 Question de recherche et intuitions provisoires 57
1.3.2.1 Les facteurs principaux influençant la participation politique des (im)migrant-e-s 58
1.3.2.2 Les incidences de la participation politique sur l'intégration des (im)migrant-e-s 60
CHAPITRE II 62
LE CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL 62
2.1 Le champ de l'interculturel et la communication interculturelle 62
2.1.1 Le champ de l'interculturel 63
2.1.2 La culture, la communication et la communication interculturelle 65
2.1.2.1 La culture 66
2.1.2.2 La communication 67
2.1.2.3 La communication interculturelle 69
2.1.2.4 L'approche critique en communication interculturelle 73
2.1.3 Frontières entre des cultures différentes et l'ethnicité 76
2.1.4 L'intégration 80
2.2 Communication, politique et citoyenneté 84
2.2.1 Étienne Balibar : communication, transindividualité et politique 85
2.2.2 Trois conceptions de la citoyenneté 88
2.2.3 La conception de la citoyenneté chez Étienne Balibar 90
2.2.4 La citoyenneté et la diversité culturelle 92
2.3. La participation politique 94
2.3.1 Le concept de participation politique 95
2.3.2 Les facteurs influençant la participation politique 97
2.3.3 Études en mouvements sociaux 102
2.3.3.1 Qu'est-ce que les mouvements sociaux ? 103
2.3.3.2 Pourquoi des gens se mobilisent-ils ? 105
2.3.3.3 Comment des gens se mobilisent-ils ? 107
2.3.3.4 Mouvements sociaux contemporains 113
2.3.3.5 La précarité 115

2.3.3.6 Les résistances face à la précarité 119
2.3.4 Communication organisationnelle et approche communicationnelle des mouvements sociaux 124
2.3.4.1 Approches systémiques 125
2.3.4.2 Approches constructives et approche de la constitution communicationnelle de l'organisation 127
2.3.4.3 Collaboration inter-organisationnelle 133
2.3.4.4 Approche communicationnelle des mouvements sociaux 135
2.4 Réflexion préliminaire autour des questions de recherche 137
2.4.1 Les facteurs principaux influençant la participation politique des (im)migrant-e-s 138
2.4.2 Les incidences de la participation politique sur l'intégration des (im)migrant-e-s 141
CHAPITRE III 143
LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE 143
3.1 Approche qualitative et posture du chercheur 143
3.2 Démarche et méthodes de recherche 144
3.2.1 CTI comme le terrain de l'enquête 145
3.2.2 Entrevue semi-dirigée 148
3.2.2.1 Les interviewé-e-s 148
3.2.2.2 Thèmes de l'entrevue 153
3.2.3 Participation observante 154
3.2.3.1 Démarche de la participation observante 155
3.2.3.2 Thèmes de l'observation 157
3.2.4 Analyse de texte 157
3.3 Analyse et synthèse 160
3.3.1 Centre des travailleurs et travailleuses immigrants 161
3.3.2 Déterminants de la participation politiques des (im)migrant-e-s 162
3.3.3 Incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s 163
3.3.4 Travailleuses et travailleurs licencié-e-s 164

3.3.5 Campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure 164
3.4 Éthique de recherche 165
CHAPITRE IV 167
LE CTI, SES ACTRICES ET SES ACTEURS : RÉSULTATS DE RECHERCHE 167
4.1 Centre des travailleurs et travailleuses immigrants 167
4.1.1 Mission et valeurs 167
4.1.2 Fondation et évolution 169
4.1.3 Structure et groupes affiliés 176
4.1.4 Activités principales 180
4.1.5 Alliances et coalitions 184
4.2 Facteurs influençant la participation politique des (im)migrant-e-s 188
4.2.1 (Im)migration 189
4.2.1.1 Motivation et perception de la migration ou l'immigration 189
4.2.1.2 Rêve nord-américain 191
4.2.1.3 Statut d'immigration 192
4.2.1.4 Insertion dans le marché de travail 194
4.2.2 Travail 196
4.2.2.1 Précarité 196
4.2.2.2 Vulnérabilité 199
4.2.2.3 Pression financière 200
4.2.2.4 Racialisation 202
4.2.3 Information 204
4.2.3.1 Manque d'information et distorsion des informations 204
4.2.3.2 Sources d'information 206
4.2.4 Expériences d'engagement antérieures 208
4.2.5 Réseaux sociaux 210
4.2.5.1 Relations personnelles 210
4.2.5.2 Espace social 212
4.2.6 Ethnicité, communauté ethnoculturelle et diversité culturelle et linguistique 213
4.2.6.1 Ethnicité, en tant que lien de proximité 214

4.2.6.2 Divergence au sein des communautés ethnoculturelles 215
4.2.6.3 Le cas de la communauté philippine 217
4.2.6.4 Pôles d'attachement : société d'origine et société d'accueil 219
4.2.6.5 Diversité culturelle et linguistique 222
4.2.6.6 Perception des politiques d'intégration 223
4.2.7 Justice et injustice 224
4.2.8 Peur 227
4.2.9 Milieux sociaux et contexte macro 228
4.2.10 Temps 229
4.2.11 Crise et impasse 230
4.2.12 D'autres facteurs 231
4.3 Incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s et intégration 232
4.3.1 Obtenir gain de cause 232
4.3.2 S'informer et apprendre 233
4.3.3 Élargir les réseaux et construire une communauté 235
4.3.4 Participer plus activement et plus largement 236
4.3.4.1 Gagner de la confiance en soi et accroître sa capacité d'influence (*empowerment*) 237
4.3.4.2 Croire aux luttes collectives et développer une perspective élargie 237
4.3.5 Revoir les pôles d'attachement : société d'origine et société d'accueil 239
4.4 Travailleuses et travailleurs licencié-e-s 239
4.4.1 Du licenciement aux actions collectives 240
4.4.2 Conditions de travail 242
4.4.3 Facteurs unificateurs 243
4.4.4 Dynamiques interculturelles 245
4.4.5 Incidences de la campagne 246
4.5 Campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure 247
4.5.1 Problématique du CTI 247
4.5.2 Bilan des campagnes pour 15 $ 249

4.5.3 Stratégies et obstacles 254
4.5.3.1 Relations inter-organisationnelles 254
4.5.3.2 Place des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s 259
CHAPITRE V 265
IMMIGRER, TRAVAILLER ET PARTICIPER : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS 265
5.1 Déterminants de la participation politique des (im)migrant-e-s 265
5.1.1 (Im)migration : condition de base 266
5.1.2 Travail : précarité et vulnérabilité 270
5.1.3 Diversité culturelle et linguistique, ethnicité et société d'origine 273
5.1.4 Information, justice et peur : question de « cadrer » 276
5.1.5 Vie associative et organisation 280
5.1.6 Temps et temporalité 286
5.2 Incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s 288
5.2.1 Participation approfondie et élargie 289
5.2.2 Participation politique et intégration 289
5.3 Réflexions théoriques et pratiques 292
5.3.1 Réflexions théoriques 293
5.3.1.1 Communication interculturelle 293
5.3.1.2 Approche communicationnelle des mouvements sociaux 295
5.3.2 Réflexions pratiques : stratégies en vue de promouvoir la participation politique 297
5.3.2.1 Politiques d'immigration 297
5.3.2.2 Politiques du travail 298
5.3.2.3 Stratégies des organisations des mouvements sociaux 299
5.3.2.4 Rôle des organisatrices et organisateurs des mouvements sociaux 299
CONCLUSION 301
ANNEXE A 311
GUIDE D'ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES 311
ANNEXE B 315
GRILLE D'OBSERVATION DES ACTIVITÉS 315

ANNEXE C 317
GRILLE D'ANALYSE DES TEXTES 317
BIBLIOGRAPHIE 318

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1

Immigrations reçues au Canada selon la catégorie (1988-2015) 28

Figure 1.2

Immigrations reçues au Québec selon la catégorie (1988-2015) 29

Figure 1.3

Les entrées totales des résident-e-s temporaires au Canada selon la catégorie (1988-2012) 30

Figure 1.4

Les entrées totales des résident-e-s temporaires au Québec selon la catégorie (1994-2012) 31

Figure 1.5

Taux de chômage au Canada et au Québec (2006-2013) 42

Figure 1.6

Revenus d'emploi moyen au Canada et au Québec (2010) 43

Figure 1.7

Taux de faible revenu au Canada et au Québec 44

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1

Catégories des titulaires de résidence temporaire 32

Tableau 1.2

Taux de transition cumulatif à la résidence permanente parmi les travailleuses et les travailleurs du PTET dans les cinq ans suivant l'arrivée au Canada 37

Tableau 1.3

Répartition des catégories d'immigration parmi les travailleuses et les travailleurs du PTET qui sont devenus résident-e-s permanent-e-s au Canada 38

Tableau 1.4

Taux de participation des Noirs aux élections fédérales selon le lieu de naissance et l'âge (%) 49

Tableau 1.5

Conventional and Unconventional Political Activity by Group (Participation deficit)* 51

Tableau 1.6

Proportion de personnes ayant participé au cours d'une année précédant l'enquête à diverses activités citoyennes selon le statut d'immigration au Québec (%) 52

Tableau 2.1

The Main Feature of Liberal and Republican Citizenship Concepts 90

Tableau 3.1

Profil des interviewé-e-s 149

Tableau 3.2

Parcours migratoire des interviewé-e-s 151

Tableau 4.1

Principales activités du CTI (2000 à 2017) 173

Tableau 4.2

Composition racialisée de la main-d'œuvre en entrepôt de Prizunik 203

Tableau 4.3

Gains individuels des luttes..... 232

Tableau 4.4

Chronique des campagnes pour 15 $ au Québec 250

RÉSUMÉ

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la migration internationale est en accroissement constant, et le vivre ensemble avec les populations migrantes et immigrantes est un enjeu incontournable dans de nombreux pays à travers le monde. Les (im)migrant-e-s doivent s'adapter à un nouvel environnement dans la société d'accueil et négocier leurs positions sociales par des interactions. Si les défis auxquels elles et ils font face touchent différents aspects de la vie, la présente thèse s'intéresse à leur participation politique.

L'objectif de recherche consiste à répondre à la question suivante : Quels sont les facteurs principaux influençant la participation politique des (im)migrant-e-s au Québec et les incidences de cette participation sur leur intégration dans la société d'accueil ? Dans une optique sociohistorique, le Québec n'est pas seulement marqué par une grande population immigrante, l'immigration est une dimension constitutive de sa construction nationale. En ce qui a trait à l'immigration au Québec, deux changements récents attirent particulièrement l'attention, la croissance de l'immigration économique parmi les différentes catégories d'immigration permanente et la proportion accrue des travailleuses et travailleurs migrant-e-s de statut temporaire. Ces deux phénomènes sont en fait liés à la restructuration néolibérale de la société, commencée il y a quatre décennies et renforcée depuis la crise financière de 2008 ; restructuration qui priorise l'efficacité économique, en vulnérabilisant les travailleuses et travailleurs vis-à-vis des employeuses et employeurs. Prenant en compte ce contexte socioéconomique, cette thèse interroge en profondeur certaines modalités de la participation politique des (im)migrant-e-s dans ses dynamiques complexes, en repérant les facteurs déterminants et les incidences de la participation politique dans une perspective de communication interculturelle. La recherche est basée notamment sur les hypothèses suivantes : 1) le parcours migratoire et les conditions de travail ont une influence significative sur la participation politique des (im)migrant-e-s ; 2) les expériences de participation politique des (im)migrant-e-s ont des retombées favorables sur leur intégration dans la société d'accueil.

Sur le plan théorique, la présente recherche se penche sur deux axes : la communication interculturelle et la participation politique. La communication interculturelle désigne divers modes de mise en relation entre des porteuses et porteurs de cultures différentes (Carey, Demorgon et Stoiciu). La culture est conçue comme une façon de vivre partagée par un groupe de personnes, qui se (re)construit à travers des interactions variées (Hall, Ladmiral, Lipiansky et Williams). Quant au deuxième axe, la participation politique englobe diverses actions visant à influencer

les décisions collectives par-delà la participation électorale. À l'aide notamment des études des mouvements sociaux (McCarthy, Oberschall, Tilly et Zald) et des études en communication organisationnelle (Cooren, Robichaud et Weick), je propose une approche communicationnelle des mouvements sociaux en vue de cerner les dynamiques communicationnelles dans les actions collectives de nature politique. Par ailleurs, les travaux d'Étienne Balibar sont mis à contribution pour relier conceptuellement la communication et la politique.

La thèse est basée sur une enquête de terrain menée auprès du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) à Montréal. À partir d'une approche qualitative, la recherche a eu recours à trois méthodes : l'entrevue semi-dirigée, la participation observante et l'analyse de texte. Les entrevues ont été réalisées avec vingt personnes, en interrogeant leurs expériences et perceptions relevant de la participation politique. L'observation s'est échelonnée sur une période de vingt mois durant laquelle j'ai participé aux activités organisées autour du CTI. Les textes portant sur le CTI et ses activités ont été analysés dans le but d'enrichir les données.

L'analyse des données recueillies montre que plusieurs facteurs influencent la participation politique des (im)migrant-e-s et que ces facteurs sont interreliés. Le parcours migratoire constitue une condition de base de leurs expériences, et l'actuel système d'immigration du Canada comporte des éléments discriminatoires qui font l'obstacle à leur participation. Des conditions de travail défavorables freinent l'engagement politique, et l'accès limité à l'information, des réseaux sociaux retreints et des barrières psychologiques (comme la peur) l'entravent aussi. Il faut noter toutefois que les façons de voir et de sentir ne sont pas identiques d'une personne à l'autre, ce qui entraîne des réactions différences face à une même situation. Dans toutes ces dynamiques, les espaces associatifs et organisationnels jouent un rôle important. Il est apparu dans ma recherche que les expériences de participation apportent des changements variés et positifs à différentes dimensions de l'intégration dans la société d'accueil.

MOTS CLÉS : migration internationale ; communication interculturelle ; participation politique ; mouvements sociaux ; travail précaire

INTRODUCTION

Le nombre des personnes franchissant les frontières nationales s'accroît constamment, et les formes et les motifs de cette mobilité humaine sont variés. Ce phénomène est d'ailleurs répandu à l'échelle de la planète et tous les continents en sont touchés. Le processus de la migration internationale commence en effet avant de quitter le pays d'origine, y incluant la réflexion sur la décision de quitter le pays et la préparation administrative, financière et affective.

Une fois arrivées dans à destination, les personnes migrantes doivent adapter leur propre vie à un nouvel environnement en interaction avec d'autres personnes de cette société. Les migrant-e-s dont le statut est temporaire et les immigrant-e-s de statut permanent vivent une série d'expériences différentes de celles des non-(im)migrant-e-s. Elles et ils doivent apprendre de nouvelles manières de vivre dans un environnement étranger et négocier leurs positions sociales. En fait, l'installation des (im)migrant-e-s est un processus qui englobe différents aspects de la vie : l'obtention du statut d'immigration, temporaire ou permanent, la recherche d'emploi, la constitution d'un nouveau réseau social, l'apprentissage de la langue et des règles de comportements, les activités économiques ou politiques, ainsi de suite. Une telle adaptation ne se termine pas avec une obtention du statut administratif ou un emploi, mais elle continue longtemps, même tout au long de sa vie.

En outre, chaque personne, porteuse d'une ou de plusieurs cultures, entre inévitablement dans une société avec ses bagages culturels, et les interactions entre les personnes portant des cultures différentes exigent ainsi un ajustement mutuel. Cet ajustement ne se réalise pas toujours de façon harmonieuse, et il s'accompagne de temps à autre de tensions, de discriminations et même de conflits.

De plus, les relations économiques influencent divers aspects de la vie personnelle et sociale. La restructuration néolibérale, inaugurée à la fin des années 1970, a changé les relations sociales à bien des égards. Particulièrement, la flexibilisation du travail a entraîné la précarisation des emplois, en poussant un grand nombre de personnes à une instabilité d'emploi et de revenu. Cette restructuration s'opère bien entendu dans les dynamiques politiques, qui s'accompagnent aussi de résistances des personnes marginalisées dans ce changement socioéconomique.

Dans ce contexte sociopolitique, la question de la migration internationale fait l'objet d'un débat public, portant le plus souvent sur le sujet de l'offre de la main-d'œuvre disponible. Un grand nombre des migrant-e-s temporaires et des immigrant-e-s permanent-e-s sont particulièrement exposé-e-s à une exploitation abusive dans ce système économique, étant coincé-e-s dans des emplois précaires. La protection de leurs droits est d'autant plus significative pour les défenseuses et défenseurs des droits des personnes et les actrices et acteurs des mouvements ouvriers. Dans ces débats publics, la place des migrant-e-s et des immigrant-e-s elles et eux-mêmes fait l'objet de réflexions dans la société et dans le milieu académique.

En bref, d'une part, la migration internationale et les relations interculturelles constituent désormais des enjeux sociaux incontournables sur le plan politique autant qu'individuel, et ce, non seulement dans les pays dits économiquement plus développés, mais également dans les pays moins développés. D'autre part, de nombreuses et nombreux migrant-e-s et immigrant-e-s sont marginalisé-e-s dans le système économique à l'œuvre, et la protection de leurs droits et la représentation de leurs volontés constitue aussi un enjeu majeur. Compte tenu de ce contexte, ma thèse s'intéresse à la participation politique des (im)migrant-e-s, soit les migrant-e-s de statut temporaire et les immigrant-e-s de statut permanent. Plus précisément, l'objectif de recherche consiste à interroger en profondeur certaines modalités de la

participation politique des (im)migrant-e-s dans ses dynamiques complexes, en repérant les facteurs déterminants et les incidences de la participation politique dans une perspective de communication interculturelle. Ces thématiques sont explorées à partir du contexte du Québec, une société d'accueil par excellence étant donné la proportion importante de la population migrante et immigrante, les politiques d'immigration qui ont évolué dans les cinq dernières décennies et d'amples débats sociaux autour des relations interculturelles qui ont vu le jour. Afin d'ancrer la recherche dans le concret et d'inclure des expériences vives, la recherche est basée sur les données recueillies auprès d'une organisation, le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI)[1].

Mon intérêt pour ce sujet provient en effet d'un diagnostic de l'époque contemporaine inspiré par deux perceptions : « l'ère des migrations » et « l'ère d'austérité », qui sont présentées dans le premier chapitre. Ces deux perceptions m'amènent à saisir l'importance de l'enjeu de la migration en lien avec la conjoncture économique, lié également à la dimension politique. Ce chapitre précise ainsi la problématique de recherche qui succède à l'objectif de recherche.

Le deuxième chapitre porte sur le cadre théorique et conceptuel. La perspective de communication interculturelle est précisée, et les concepts centraux du domaine sont analysés. En vue d'orienter les analyses, des concepts relevant de la participation politique ainsi que les études en mouvements sociaux et celles en communication organisationnelle sont aussi interrogées.

---

[11] Pour les mots désignant les personnes de deux genres, j'inscris dans ma thèse les formes féminines et masculines, comme « les travailleuses et travailleurs migrant-e-s ». Lorsqu'il s'agit des noms des organisations ou des programmes administratifs, je garde ces noms tels qu'ils sont utilisés par les organisations concernées en vue d'éviter une confusion potentielle, comme « Centre des travailleurs et travailleuses immigrants » ou « Programme des travailleurs étrangers temporaires ».

Le troisième chapitre présente le cadre méthodologique, expliquant l'approche globale de recherche et les méthodes utilisées pour la collecte de données. La démarche de l'enquête de terrain est décrite concrètement, et la réflexion sur la posture du chercheur et l'éthique de recherche est exposée.

Le quatrième chapitre présente les résultats. Le chapitre commence par dresser le profil du CTI, qui est le terrain de ma recherche. Des données générales relatives aux déterminants et aux incidences de la participation politiques des (im)migrant-e-s sont ensuite présentées.

Le cinquième et dernier chapitre procède à l'interprétation de résultats. Toutes les données sont analysées à partir des deux thématiques qui correspondent aux deux dimensions de la question de recherche : les facteurs déterminant la participation politique et les incidences des expériences de participation. L'interprétation est menée surtout à la lumière de la revue de la littérature, des théories et des concepts.

CHAPITRE I

CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Ce premier chapitre présente les thèmes et l'objectif de recherche à partir de l'analyse du contexte. Tout d'abord, à l'aide de deux perceptions de l'époque contemporaine, j'envisagerai le contexte global et en éclairerai l'intérêt de recherche. Axés sur cet intérêt de recherche, les contextes canadien et québécois seront ensuite examinés. Sur la base de ce survol, l'objectif de recherche sera enfin clarifié.

1.1 Le contexte global : l'ère des migrations et l'ère d'austérité

Le point de départ de mon intérêt de recherche est basé sur deux perceptions par rapport à l'ère contemporaine : « l'ère des migrations (*The Age of Migration*) » (Castles, de Haas et Miller, 2014) et « l'ère d'austérité » (McNally, 2013). Après avoir développé chacune de ces perceptions, je présenterai le sujet de cette recherche en lien avec ces deux enjeux.

1.1.1 « L'ère des migrations » et le vivre ensemble avec les (im)migrant-e-s

Stephen Castles, Hein de Haas et Mark J. Miller, dans *The Age of Migration* (2014), analysent divers aspects de l'accroissement de la migration internationale après la Seconde Guerre mondiale. D'abord, la période de prospérité économique entre la fin de la guerre et les années 1970 est marquée par un grand flux migratoire de main-d'œuvre, en particulier vers les pays d'Europe de l'Ouest, d'Amérique du Nord et d'Océanie. À partir de la crise économique des années 1970, une restructuration du flux migratoire est constatée : une restriction plus sévère de l'immigration[2] en Europe,

[2] Il est nécessaire de clarifier des termes liés à l'immigration. Selon l'Organisation internationale pour les migrations (2004, p. 31), l'immigration constitue : « *A process by which non-nationals move into a country for the purpose of settlement* ». L'émigration correspond à l'autre côté de l'immigration : un

l'augmentation des cas d'immigration pour des motifs de regroupement familial[3], la diversification de l'origine des (im)migrant-e-s notamment en Amérique du Nord et en Océanie. Après la chute du bloc soviétique, un grand nombre de personnes quittent les anciens pays socialistes pour l'Europe de l'Ouest, l'Amérique du Nord et l'Océanie (Castles, de Haas et Miller, 2014). Dès les années 1990, la migration internationale vers les pays dits 'en développement' sur le plan économique, en particulier la Chine, l'Inde et la Russie, s'accroît constamment (OIM, 2013), et la migration entre les pays du Sud s'accroit de 70 % de 1990 à 2017, dépassant celle du Sud vers le Nord (ONU, 2018, p. 2). En 2017, le nombre des migrant-e-s internationaux-nales a franchi le seuil historique de 258 millions d'individus (ONU, 2017, p. 1-2), soit 3,4 % de la population mondiale.

1.1.1.1 Les (im)migrant-e-s internationaux-nales et leurs droits

Après la Seconde Guerre mondiale, des efforts ont été menés à l'échelle internationale en vue d'établir des normes et des principes relatifs à la migration internationale. La *Déclaration universelle des droits de l'homme* (1948)[4] serait l'un des premiers apports visant la garantie des droits au niveau mondial. En tant que droit universel, les droits inscrits dans la *Déclaration* sont censés être garantis à tous les

---

processus visant à quitter un pays. La migration désigne un mouvement de personne traversant la frontière nationale. Quant au contexte canadien, le gouvernement utilise le terme « immigrant reçu » pour désigner « les personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence » (Statistique Canada, 2009). L'immigration connote ainsi généralement une installation à long terme sur le sol d'accueil, et elle est souvent associée à l'acquisition d'un statut permanent – la résidence permanente et la citoyenneté dans le cas du Canada. Compte tenu de cette connotation, je distingue dans cette thèse deux termes : les migrant-e-s pour désigner les personnes provenant d'un pays autre que le Canada et n'y ayant pas obtenu un statut permanent ; les immigrant-e-s pour les personnes qui sont venu-e-s au Canada depuis un autre pays et qui y ont obtenu la résidence permanente ou la citoyenneté. Le terme « les (im)migrant-e-s » englobe les migrant-e-s et les immigrant-e-s.

[3] Le Gouvernement du Canada (CIC, 2017a) définit la « catégorie du regroupement familial » comme « catégorie d'immigration qui comprend les membres de la famille parrainés par un citoyen canadien ou un résident permanent pour venir au Canada ».

[4] http://www.un.org/fr/documents/udhr/ (Consulté le 2 avril, 2014).

êtres humains, qu'ils soient (im)migrant-e-s ou non. Depuis, plusieurs textes ont été adoptés à l'échelle internationale, prescrivant des droits spécifiques aux (im)migrant-e-s internationaux-nales. Dans le cadre de l'ONU, il existe cinq instruments légaux (ONU, 2016b) : la *Convention relative au statut des réfugiés* (1951), le *Protocole relatif au statut des réfugiés* (1967), la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* (1990), le *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants* (2000) et la *Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, mer et air, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée* (2000)[5]. Selon ces textes, il faut concevoir les (im)migrant-e-s internationaux-nales comme les détentrices ou détenteurs de droits égaux à ceux des non-migrant-e-s.

Malgré ces mesures internationales, la communauté internationale ne détient cependant pas de moyen direct pour imposer ces droits sans une intervention des États souverains. Dans ce contexte, les règlements de la migration au niveau international sont influencés inévitablement par la poursuite des intérêts particuliers des États-nations, ce qui est bien illustré dans le cas de la ratification de la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*. Celle-ci, adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU en 1990, a dû attendre 23 ans après avoir atteint le nombre minimal de 20 pays ayant ratifié cette convention pour entrer en vigueur. En 2017, aucun des principaux pays de destination des (im)migrant-e-s ne l'avait encore fait.[6] De Guchteneire et Pécoud

---

[5] Pour les textes exhaustifs relatifs aux droits des migrants internationaux, consultez le site de l'Organisation internationale pour les migrations : http://www.imldb.iom.int/section.do.

[6] https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&clang=_fr (Consulté le 13 juin 2017).

(2010, p. 445-450), en analysant ce processus, identifie comme un obstacle à la ratification la considération des intérêts nationaux par les pays de destination – intérêts gravitant plus particulièrement autour des « forces du marché », de la « sécurité » nationale et de la « souveraineté ».

C'est donc l'État souverain qui possède les moyens de rendre les droits concrets et d'en garantir la jouissance à ses ressortissant-e-s. En ce sens, l'appartenance juridique à l'État, c'est-à-dire la nationalité, est significative pour la garantie des droits. Tous les droits ne sont pas garantis sur la terre d'accueil aux (im)migrant-e-s n'ayant pas la nationalité de l'État d'accueil [7]. En particulier, les (im)migrant-e-s sans statut d'immigration risquent de voir leurs droits humains ignorés ou bafoués, bien qu'elles ou ils soient censé-e-s être garanti-e-s par l'État souverain (Balibar, 2002 ; Bloch et Chimienti, 2011 ; Hanson, 2006 ; Lee, Ottati et Hussain, 2001). La responsabilité du pays d'accueil est donc cruciale pour la protection des droits des (im)migrant-e-s. En vue d'améliorer la qualité de vie des (im)migrant-e-s, les États adoptent ainsi leurs propres mesures politiques régissant l'entrée et l'installation de cette population.

1.1.1.2 Les pays d'accueil et les politiques d'immigration

Gina Stoiciu (2009) distingue deux types de pays d'accueil : « les *pays d'immigration* – les pays du Nouveau Monde » tels que le Canada, les États-Unis et l'Australie ; et « les *pays avec immigration* – les pays européens qui reçoivent une immigration postcoloniale, comme la France, l'Angleterre, les Pays-Bas » (p. 106). D'abord, alors que la population issue de l'immigration est majoritaire dans les « pays d'immigration », elle « atteint à peine 10 % de la population » dans les « pays avec immigration » (p. 107). Historiquement, « les *pays d'immigration* sont produits de la

[7] Par exemple, au Canada, les résident-e-s temporaires ne bénéficient pas d'un système canadien d'assistance publique, et les résident-e-s permanent-e-s n'ont pas de droit de participer aux élections gouvernementales.

migration continentale de l'Europe vers le Nouveau Monde », et « les pays européens, *pays avec immigration,* » reçoivent un grand nombre d'immigrations après la Seconde Guerre mondiale « dans le contexte de reconstruction des pays » (*Ibid.*). La conséquence de ces différences historiques et démographiques est que, « dans les *pays d'immigration*, l'immigration est une dimension constitutive de la construction nationale » (*Ibid.*).

Chaque pays d'accueil, soit « pays d'immigration » ou « pays avec immigration », établit des politiques d'immigration régissant le recrutement, la sélection et l'intégration des (im)migrant-e-s. Conformément aux « besoins démographiques et économiques du pays » (Stoiciu, 2009, p. 110), le pays institue ses stratégies de recrutement et ses critères de sélection. Selon les critères, les (im)migrant-e-s reçoivent un statut de résident, soit temporaire ou permanent. Les politiques reliées à l'intégration visent l'inclusion sociale, culturelle et politique des (im)migrant-e-s à la société d'accueil (Kymlicka, 1995). Dans ces politiques d'intégration, la gestion de la pluralité et des relations interculturelles est essentielle (Stoiciu, 2009), et les différents modèles politiques de l'intégration sont basés sur sa propre conception à l'égard de cette gestion.

Les pays d'accueil organisent ainsi leurs politiques d'intégration en fonction de leur tradition politique et de leur situation socioculturelle, et Castles et Miller (2003) les classent en trois modèles : « le modèle d'exclusion différentielle (*the differential exclusionary model*) », « le modèle assimilationniste (*the assimilationist model*) » et « le modèle multiculturel (*the multicultural model*) » (p. 249-252). Le premier modèle est trouvé dans des pays où la conception dominante de la nation est basée sur l'idée de communauté héréditaire et partagée, tels que l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche. L'exclusion différentielle désigne le fait que les (im)migrant-e-s sont incorporé-e-s dans certains domaines de la vie sociale, avant tout dans le marché du travail, mais

que leur accès à d'autres domaines, tels que la participation politique et la nationalité, est limité (p. 249-250).

À l'égard du deuxième modèle, les auteurs définissent les politiques d'assimilation comme visant l'incorporation des (im)migrant-e-s dans la société à travers un processus unilatéral d'adaptation. Dans ces politiques, il est attendu que les (im)migrant-e-s renoncent à leurs spécificités linguistiques, culturelles ou sociales et suivent le mode de vie de la population majoritaire (p. 250). Ce modèle qui était jadis prédominant dans la plupart des pays occidentaux est maintenant abandonné ou amoindri, notamment à partir des années 1960. Selon les auteurs, les politiques de la France restent de nos jours proches de ce modèle (p. 250). Dans le modèle républicain français, l'accent est mis sur le lien civique qui unit une nation unitaire composée d'individus égaux et porteurs de droits et de devoirs. Il préconise que les (im)migrant-e-s soient intégré-e-s avant tout à la communauté politique de la France comme individus et que leurs différences culturelles soient cantonnées à la sphère privée (Hargreaves, 1995 ; Schnapper, 1994).

Dans le dernier modèle, appelé multiculturel, l'intégration des (im)migrant-e-s est encouragée dans tous les domaines sans l'obligation de renoncer à leurs spécificités culturelles. Selon Castles et Miller (2003, p. 252), il existe deux variations principales de ce modèle : l'approche du « laisser-faire » et le multiculturalisme. Dans la première variation, typique des États-Unis, les différences culturelles et l'existence des communautés ethnoculturelles sont admises, mais ce n'est pas considéré comme le rôle de l'État de soutenir ces communautés ou de préserver leur culture distincte. Le multiculturalisme, adopté au Canada, en Australie et en Suède, est marqué par la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle et l'intervention de l'État en vue de valoriser cette diversité et de protéger les communautés minoritaires (*Ibid.*). Dans ce

modèle, les communautés ethnoculturelles sont conçues comme des intermédiaires reliant les (im)migrant-e-s à l'État d'accueil (Stoiciu, 2009).

En dépit de ces mesures politiques diverses, dans les pays d'immigration ou ceux avec immigration, on constate encore de la discrimination et des inégalités entre les (im)migrant-e-s et les non-(im)migrant-e-s, et entre les (im)migrant-e-s en fonction de leur origine (Balibar et Wallerstein, 1997 ; Castles et Miller, 2003 ; Galabuzi, 2011 ; Hargreaves, 1995 ; Shakir, 2011). Dans les années 2000, notamment en Europe, l'intégration des (im)migrant-e-s revient à l'avant-scène. Une série d'incidents, tels que des conflits dans les banlieues en France et en Angleterre, le flux migratoire dit illégal traversant la Méditerranée de l'Afrique vers l'Europe et des attentats de nature terroriste, ont attiré l'attention sociale et politique. Par la suite, des dirigeant-e-s de pays ont déclaré l'échec du multiculturalisme : le président de la France Nicolas Sarkozy en 2011 (Fréour, 2011) ; le premier ministre du Royaume-Uni David Cameron en 2011 (Kuenssberg, 2011) ; la chancelière de l'Allemagne Angela Merkel en 2010 (Weaver, 2010). Outre les politiques de chaque pays, à l'échelle de l'Union européenne, l'interculturalisme est proposé comme « une troisième voie » qui surpasse l'assimilation et le multiculturalisme (Battaini-Dragoni, 2008, p. 3). L'interculturalisme européen met l'accent sur « le dialogue interculturel » en respectant « l'universalité et l'égalité du citoyen » de même que « la diversité culturelle » (*Ibid.*). En Europe, ainsi, face aux diverses critiques portant sur l'intégration des (im)migrant-e-s (Joppke, 2004 ; Kymlicka, 2012 ; Wadia et Allwood, 2012), ces sociétés d'accueil cherchent de nouvelles façons d'améliorer l'intégration sociale.

À l'ère des migrations, la migration internationale est en accroissement constant. Pour garantir les droits de ces migrants, la coopération internationale est indispensable, et chaque pays se doit d'élaborer les politiques appropriées. Mais

malgré les efforts internationaux et nationaux, il apparaît qu'un grand nombre d'(im)migrant-e-s font face à la discrimination et aux inégalités.

1.1.2 « L'ère d'austérité » et le retour du politique

David McNally, analysant la crise financière de 2008 dans *Panne globale. Crise, austérité et résistance* (2013), qualifie l'époque actuelle d'« ère d'austérité » (p. 28). L'austérité décrit d'abord la tendance politique principale prise par de nombreux gouvernements face à la crise financière, mais elle n'implique pas un grand virage de l'orientation politique par rapport à l'époque d'avant la crise. Elle correspond plutôt au resserrement de la logique néolibérale qui a émergé il y a plus de trois décennies. En ce sens, « l'ère d'austérité » désigne la conjoncture économique et politique de la crise, dans la continuité du néolibéralisme – une version radicalisée du libéralisme économique[8] s'opposant aux idées keynésiennes.

Face à la crise, tandis que les gouvernements adoptaient des mesures alignées sur la logique néolibérale, divers mouvements de résistance à travers le monde se sont déployés contre ces mesures. À l'ère d'austérité, il est apparu que des volontés opposées coexistent en tension : d'un côté, la volonté de pérenniser les logiques néolibérales et, de l'autre, les voix qui dénoncent radicalement les fondements sociaux du néolibéralisme. Si, à première vue, cette deuxième perspective sur l'époque peut sembler ne pas avoir de lien direct avec la présente recherche, notons que le but consiste ici à montrer l'impact considérable du contexte mondial sur la vie des (im)migrant-e-s pour dégager un enjeu de recherche essentiel.

---

[8] Le néolibéralisme possède avant tout un caractère économique. Mais il est aussi politique, dans la mesure où ses positions économiques sont soutenues par des politiques. Il a aussi des bases philosophiques, élaborées notamment par Friedrich August Von Hayek (1949) et Milton Friedman (1987).

1.1.2.1 Le néolibéralisme et la crise financière

Après la fin de la période de prospérité du capitalisme mondial, en réponse à la récession économique déclenchée notamment par les chocs pétroliers des années 1970, une série de restructurations du système économique et politique a été mise en œuvre, tout d'abord au Chili, aux États-Unis et au Royaume-Uni, suivis par d'autres pays capitalistes. Le néolibéralisme, l'idéologie sous-tendant cette restructuration, problématise entre autres l'intervention de l'État dans le marché, qui selon lui, cause d'inefficacité économique, et valorise le libre marché et les échanges commerciaux au niveau mondial. Les politiques néolibérales sont caractérisées notamment par la déréglementation, la privatisation, la flexibilisation du travail, l'ouverture au marché mondial et la financiarisation intensifiée (Dostaler, 2009 ; Harvey, 2005). Après la chute du bloc soviétique au début des années 1990, l'expansion du capitalisme néolibéral s'est accélérée. Puis la crise monétaire en Asie de l'Est à la fin des années 1990 est suivie par le renforcement de la logique néolibérale dans cette région, avec l'intervention des institutions internationales telles que le Fonds monétaire international et la Banque mondiale (Laurence, 1999).

C'est en 2008, avec la faillite de la banque d'investissement Lehman Brothers, que les voix critiques de l'expansion du néolibéralisme se multiplient. Étant donné que l'hypocentre de la crise se trouve au cœur du capitalisme, aux États-Unis et en Europe, cette crise apparaît comme une implosion du système économique mondial. Au bout d'un certain temps d'embarras et d'hésitation, la plupart des gouvernements commencent à resserrer la logique néolibérale, sous les auspices des institutions financières internationales : les dépenses associées aux secteurs publics, notamment, sont réduites tandis qu'une grande somme est investie en vue de sauver les établissements financiers. Ces mesures sont justifiées par la « "dure, mais inévitable

nécessité" de réduire les dépenses publiques pour assurer la survie de l'économie » (McNally, 2013, p. 29).

1.1.2.2 Le néolibéralisme et la démocratie

Pour certains auteurs (Bouquin, 2009 ; Brown, 2003 ; Harvey, 2005), l'expansion du néolibéralisme est liée au recul de la démocratie. Face à la crise, de nombreux intellectuel-le-s de gauche relèvent non seulement des problèmes économiques inhérents au système capitaliste, mais aussi le manque de démocratie, comme le titre d'un article l'exprime clairement : « *The West's crisis is one of democracy as much as finance* » (Zizek, 2013). Dans cette optique, quel est le lien entre le néolibéralisme visant la restructuration économique et le recul de la démocratie ?

D'abord, il est nécessaire d'examiner le rôle de l'État dans le néolibéralisme. En valorisant la non-intervention de l'État dans le marché, le néolibéralisme semble viser la réduction du rôle de l'État, s'attendant à ce que le marché fonctionne et règle ses problèmes selon ses propres logiques autonomes. La privatisation du secteur public, la réduction des services publics et la diminution de l'impôt paraissent confirmer ce point de vue. Toutefois Linda Weiss, dans son livre *The Myth of the Powerless State* (1998), affirme que la non-intervention de l'État dans ce système est un mythe. Selon elle, face à la pression de l'économie mondiale, les États prennent des stratégies différentes l'une de l'autre, au lieu de suivre un modèle homogène imposé par cette pression. Ces stratégies sont élaborées et exécutées en partenariat avec des acteurs économiques locaux, en particulier avec des entreprises. En outre, pour que des règles déjà établies soient réajustées ou abolies, il faut que l'État intervienne dans l'économie par l'entremise des moyens politiques ou administratifs (Harvey, 2005). Les mesures, telles que le licenciement massif et la réduction des services publics, entraînent souvent des résistances de la part des travailleuses et travailleurs ou des

citoyen-ne-s ; face à ces résistances, comme McNally (2013) le note, les gouvernements recourent parfois à l'autorité publique, comme la force policière ou les mesures juridiques. Étant donné ces situations, il est apparu plus pertinent de dire que l'État intervient toujours dans l'économie, mais d'une manière différente que pendant l'époque keynésienne. Le lien entre le néolibéralisme et la démocratie devrait être compris comme une restructuration plus large des rapports de forces qui influencent les décisions publiques dont la modification du rôle de l'État fait partie.

Karl Marx, dans *Le Capital* (1985a, p. 69), souligne que le rapport automatisé entre les marchandises qui sous-tend la logique capitaliste est une forme fétichisée du « rapport social déterminé des hommes entre eux ». Selon cette perspective, la logique économique du néolibéralisme devrait également postuler certaines formes du rapport sociopolitique. D'abord, la flexibilisation du travail, un des aspects du néolibéralisme, a un impact direct sur la vie des travailleuses et travailleurs. En vue de réduire les dépenses liées à la main-d'œuvre, les conditions minimums pour le licenciement sont abaissées au nom de la restructuration. Par conséquent, la proportion des employé-e-s de statut précaire est accrue (Dostaler, 2009). Une part de chômage est gardée constamment et, pour emprunter la formule marxienne, l'« armée industrielle de réserve » (Marx, 1985b, p. 95-108) qui en découle soutient la flexibilisation. Dans ces circonstances, la vie des travailleuses et travailleurs est déstabilisée. Afin d'effectuer ce type de restructuration de manière efficace, les entreprises adoptent des stratégies visant l'affaiblissement des syndicats (McNally, 2013 ; Harvey, 2005). L'État intervient également dans ce processus, par exemple en assouplissant la réglementation de l'emploi ou en facilitant l'importation de la main-d'œuvre. De plus, la réduction des dépenses de l'État en services publics affaiblit le dispositif de sécurité sociale sur lequel comptent les personnes démunies. Dès lors, la restructuration économique accompagne celle du rapport de forces sociopolitiques.

Les auteurs mentionnés plus haut critiquent ces rapports de forces sociopolitiques déséquilibrés lorsqu'ils parlent du recul de la démocratie à l'ère néolibérale.

Sous l'effet de cette restructuration, les travailleuses et travailleurs migrant-e-s deviennent plus vulnérables (McNally, 2013). En général, leur vie dans le pays d'accueil est plus dépendante de l'emploi que celle des non migrant-e-s. Au premier chef, le licenciement peut signifier, pour les travailleuses et travailleurs migrant-e-s qui possèdent un permis de travail, la perte du droit de résider dans le pays d'accueil. Par ailleurs, dans certains cas, les travailleuses et travailleurs migrant-e-s sont désigné-e-s comme des causes de problèmes sociaux (Castle et Miller, 2003). Dans les discours des partis d'extrême droite, par exemple, elles et ils sont décrit-e-s comme des envahisseur-e-s qui nous privent de « nos » emplois (Balibar, 2002 ; Hargreaves, 1995). De plus, la forte adhésion des travailleuses et travailleurs au Front national, un parti d'extrême droite en France, nous montre que cet antagonisme est accepté par un certain nombre non négligeable de travailleuses et travailleurs. Compte tenu de cette situation, il semble que la solidarité entre les travailleuses et travailleurs non (im)migrant-e-s et les travailleuses et travailleurs migrant-e-s soit difficile à réaliser.

1.1.2.3 Les résistances au néolibéralisme et le retour du politique

La transformation néolibérale mise en œuvre à travers le monde s'accompagne dès le début des résistances et des critiques. Les mouvements antimondialistes des années 1990, ayant culminé lors des luttes à Seattle en 1999, et ceux altermondialistes des années 2000, incarnés particulièrement par les Forums sociaux, en seraient des exemples largement médiatisés. Face à la crise, les mouvements de résistance prennent de l'essor à travers le monde : les mouvements *Indignados*, les mouvements *Occupy*, les luttes furieuses en Grèce, les mouvements étudiants au Québec, au Chili et à Porto Rico, la contestation populaire au sommet du G-20 à

Toronto en 2010, et ainsi de suite. Dans ces mouvements, malgré des divergences eu égard aux orientations alternatives à adopter, les participant-e-s se sont opposé-e-s aux mesures dictées par la logique néolibérale et justifiées par l'« inévitable nécessité ». De plus, comme l'illustrent les cas des mouvements *Occupy* et *Indignados*, l'ouverture d'un espace politique alternatif constitue l'une des revendications clés de la résistance depuis la crise.

Dans les discours savants, ce type de revendication politique se révèle de manière plus manifeste, même avant la crise. Chantal Mouffe (2005b), dans *The Return of the Political* publié en 1993, insiste sur le besoin d'une revitalisation du politique. Pour elle, le politique ne désigne pas un certain type d'institution, il est conçu comme une dimension inhérente aux sociétés humaines qui détermine notre condition ontologique. Dans le même esprit, Mouffe souligne à maintes reprises l'importance de la participation du peuple à la délibération politique. Jacques Rancière (1987, 2004, 2005) aussi, en dénonçant l'accaparement du pouvoir par les expert-e-s et autres élites, appuie la participation politique élargie des exclu-e-s, au-delà des voies institutionnalisées. Selon ces auteur-e-s, le système mondial du capitalisme néolibéral détruit la base de la politique démocratique, en précarisant la vie d'un grand nombre de personnes, en menaçant la sécurité sociale par la réduction des services publics et en cédant les décisions aux expert-e-s économiques et à leurs collaboratrices et collaborateurs. Les partis politiques progressistes, qui ont été fondés historiquement sur les mouvements ouvriers et populaires et qui ont pris le pouvoir dans plusieurs pays industrialisés, ne font pas exception, comme le laisse entendre l'extrait suivant.

> Les dernières décennies d'offensive néolibérale ont permis en outre de mettre en lumière, de façon éloquente, un processus de disjonction entre la gestion sociale-démocrate et les dynamiques revendicatives se déployant dans la rue. [...] Tant et si bien que la social-démocratie se retrouve aujourd'hui dans une impasse et que le

> mouvement qui l'a mise au monde est devenu orphelin, dépouillé de son projet historique (Boudreau, Charest, Forcier et Theurillat-Cloutier, 2018, p. 12).

Du reste, dans plusieurs cas, on peut voir que le système politique lui-même est remis en cause, et que des auteurs encouragent des pratiques qui dépassent la simple participation aux élections (Balibar, 2002 ; Rancière, 2004, 2005). Alain Badiou (2012) recommande même de ne pas voter à l'élection, car, selon lui, l'élection institutionnalisée dans sa forme actuelle ne contribue qu'à maintenir le système et le pouvoir existants.

La citation suivante résume bien, somme toute, la position de ces intellectuels mettant en cause le système politique actuel :

> Mais pour que cette offensive du néolibéralisme puisse arriver à ses fins, il faut instaurer un régime qui fait l'économie de droits démocratiques les plus élémentaires. Sous l'injonction des sauveurs, on voit donc s'installer en Europe des gouvernements de technocrates qui font fi de la souveraineté populaire. Il s'agit d'un tournant dans les régimes parlementaires où l'on voit les « représentants du peuple » donner carte blanche aux experts et aux banquiers, abdiquant leur pouvoir décisionnel supposé. Un coup d'État parlementaire en quelque sorte, qui fait aussi appel à un arsenal répressif amplifié face aux protestations populaires (Skoumbi *et al.*, 2012, paragr. 3).

À l'ère d'austérité, la vie d'un grand nombre de personnes est déstabilisée par la restructuration du rapport de forces. Celle-ci vulnérabilise tout particulièrement les travailleuses et travailleurs migrant-e-s. Dans ces circonstances, le renforcement du politique est vivement revendiqué, et on entend des voix demandant d'élargir la participation politique au-delà du cadre électoral. L'ère d'austérité invite à

reconstruire des rapports sociopolitiques qui ne seraient pas dominés par la logique marchande de la maximisation du profit.

1.1.3 L'ère des migrations et d'austérité, et le thème de la recherche

À l'ère des migrations, le vivre ensemble avec les (im)migrant-e-s est désormais un enjeu important dans de nombreux pays. La migration internationale elle-même est un phénomène exigeant une coopération internationale, mais c'est l'État souverain qui détient la part essentielle des moyens de conditionner le vivre ensemble dans le pays d'accueil. Or, si l'on évoque le principe fondamental de la démocratie, c'est-à-dire la souveraineté du peuple, ces décisions sur les politiques d'immigration devraient être prises par le peuple. Alors, qui constitue ce peuple ? Les (im)migrant-e-s sont-elles et ils inclus-e-s dans ce peuple ? À la suite de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, si l'on accepte que les (im)migrant-e-s sont égales et égaux en droits, du moins en principe, il est nécessaire de réfléchir à la manière de les inclure dans les délibérations et les décisions ayant des impacts sur leur vie.

Sous l'influence du néolibéralisme, une restructuration des rapports de forces se produit. À l'ère d'austérité, la tension s'intensifie entre ceux voulant maintenir cet ordre et ceux visant à le renverser. Notamment, on entend des voix de militant-e-s et d'intellectuel-le-s revendiquant la restauration et l'élargissement de la démocratie au-delà du cadre électoral. Ces voix demandent le renforcement du pouvoir du peuple sur les décisions organisant leur vie sociale. En outre, étant donné l'état de vulnérabilité des travailleuses et travailleurs migrant-e-s à l'ère d'austérité, il faut penser aussi comment on peut élargir leur participation aux décisions les concernant.

Mon intérêt de recherche émerge de deux perceptions provenant de ce survol du contexte global. La première perception m'amène à m'interroger sur la façon de protéger les droits des (im)migrant-e-s et sur le vivre ensemble dans la diversité. La

deuxième me permet ensuite d'articuler ces interrogations tant sur le plan des dynamiques politiques que sur celui des dynamiques économiques. Dans le cadre de cette problématique, l'intérêt de la présente recherche touche à la participation politique des (im)migrant-e-s, en tant que symbole du processus de leur intégration et de la restructuration des rapports de forces sociopolitiques. Étant donné le fait qu'elles et ils sont détentrices et détenteurs de droits et étant inspiré de la voix revendiquant la démocratie élargie, je vise à aborder ce thème dans une perspective des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s. Pour ancrer ces thèmes dans un contexte concret, le Québec apparaît comme un contexte approprié.

1.2 Le contexte canadien à l'ère des migrations et d'austérité

Le Canada est marqué par de grands flux migratoires et de vifs débats sociaux et politiques sur les relations interculturelles. Au sein du Canada, le Québec affiche certaines spécificités en la matière. Cette section présente le contexte canadien et québécois autour des thématiques de ma recherche en vue de mieux les situer et de préciser l'objectif de recherche. J'ai de plus recours aux données statistiques et politiques d'immigration du Canada et du Québec pour montrer l'état des lieux de la participation politique des (im)migrant-e-s ou ce qui constitue les conditions de cette participation.

1.2.1 Le Canada et le Québec, en tant que société d'accueil

Le Canada est un des dix pays qui a reçu le plus grand nombre d'immigrant-e-s de 1990 à 2017 (ONU, 2017). Selon le recensement de 2011, 20,6 % de la population canadienne est née à l'étranger, ce qui représente la deuxième plus grande proportion parmi les pays de G8, après l'Australie (26,8 %) et avant l'Allemagne

(13,0 %) (Statistique Canada, 2013a). En outre, l'enquête nationale menée en 2011 montre que les personnes déclarant une identité autochtone ne représentent que 4,3 % de l'ensemble de la population du Canada (Statistique Canada, 2013b). Cela confirme que la grande majorité de la population canadienne est composée d'immigrant-e-s récent-e-s et des descendant-e-s d'immigrant-e-s de longue date. En ce sens, on pourrait dire que le Canada est un « pays d'immigration » par excellence.

Le Canada comme « pays d'immigration » se distingue non seulement par sa démographie, mais également par ses politiques d'immigration, entre autres le multiculturalisme adopté en 1971 pour la première fois dans le monde à titre de modèle officiel d'intégration. Celui-ci évolue au cours des décennies suivantes et présente le Canada au monde comme une mosaïque harmonieuse. Toutefois, lorsque comparé à un autre pays d'immigration, l'Australie, qui adopte aussi le multiculturalisme dans les années 1970, le Canada se démarque par un aspect qui rend plus complexe la question de la diversité culturelle : l'histoire d'une partie de sa terre, colonisée d'abord par les colons français, ensuite colonisée de nouveau par les colons britanniques. Cette complexité se perçoit dans l'élaboration des politiques d'intégration au Canada et au Québec et dans les débats les entourant.

1.2.2 Le multiculturalisme canadien

D'abord, le fondement principal du multiculturalisme est énoncé dans un discours du premier ministre Pierre Elliot Trudeau, lors de l'adoption de ce modèle le 8 octobre 1971.

> *... there cannot be one cultural policy for Canadians of British or French origins, another for the Aboriginals and yet a third for all others. For although there are two official languages, there is no official culture nor does any ethnic group take precedence over any other. [...] a policy of multiculturalism within a bilingual*

> *framework is basically the conscious support of individual freedom of choice. We are free to be ourselves. But this cannot be left to chance. [...] It is the policy of this government to eliminate any such danger and to "safeguard" this freedom* (House of Commons Canada, 1971, p. 8245-8246).

Le statut officiel des deux langues, l'anglais et le français, est explicité, mais l'idée de culture officielle est rejetée. Ce discours perçoit la pluralité des cultures comme une réalité canadienne, et il insiste pour la mise en place de politiques gouvernementales censées protéger les cultures différentes. Ici, les autres cultures sont avant tout celles des Canadien-ne-s issu-e-s de l'immigration, et les mesures politiques sont organisées dans le cadre du modèle du multiculturalisme (Kobayashi, 1997). La conception canadienne du multiculturalisme est réaffirmée dans la *Loi constitutionnelle de 1982*[9] et concrétisée enfin par la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en 1988. Selon celle-ci, la politique du multiculturalisme « reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne » et reconnaît « la liberté, pour tous ses membres, de maintenir, de valoriser et de partager leur patrimoine culturel » (3.1.a). Elle consiste à promouvoir la valorisation de cette diversité et la participation « des individus et des collectivités de toutes origines » (3.1.c) dans tous les secteurs de la société. Elle encourage également « la reconnaissance et l'estime réciproque des diverses cultures » (3.1.g), ainsi que les échanges entre elles. Ces principes du multiculturalisme organisent ainsi toutes les politiques visant l'intégration des immigrant-e-s.

Le multiculturalisme canadien se développe dans le but de valoriser la diversité culturelle et de promouvoir la participation égale de tous les Canadien-ne-s et les

[9] « Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. » (*Loi constitutionnelle de 1982*, article 27. Maintien du patrimoine culturel.)

échanges entre eux. Dans le cadre du multiculturalisme, l'État est conçu comme « gardien de la pluralité culturelle et lieu d'arbitrage », et la communauté ethnique se présente comme « médiateur d'intégration, pourvoyeur d'information et carnet d'adresses » (Stoiciu, 2009, p. 113).

Au cours de son évolution, le multiculturalisme a fait face à bien des critiques. Stoiciu (2009) emprunte deux métaphores pour désigner les principales critiques : « la gare » et « les ghettos ». « La gare » est un lieu où « tout le monde se croise, pour prendre ensuite une direction différente ». « Les ghettos » désignent l'isolement et l'enfermement de chaque groupe minoritaire (p. 113). Selon ce courant critique, en mettant l'accent sur le respect des différences sans établir de fondement commun, le multiculturalisme creuse un fossé entre des communautés culturelles (Birch, 1999 ; Bissoondath, 1995 ; Galabuzi, 2011 ; Harles, 1997). Par ailleurs, des auteurs (Galabuzi, 2011 ; Shakir, 2011 ; Yoon, 2016a) relèvent que le multiculturalisme néglige des problèmes socioéconomiques, concentrant l'action du gouvernement sur les activités dites culturelles.

1.2.3 L'interculturalisme québécois

Dès l'adoption du multiculturalisme au Canada, tous les gouvernements du Québec ont rejeté le multiculturalisme, car ils l'ont vu comme une mesure réduisant la nation québécoise à l'état de groupe ethnique parmi d'autres (Bouchard, 2012 ; Bouchard et Taylor, 2008 ; Stoiciu, 2009). Dans ce contexte, la société québécoise développe ses propres politiques d'intégration. En 1975, le droit des minorités ethniques d'entretenir leur vie culturelle est stipulé dans la *Charte des droits et libertés de la personne*[10]. C'est en 1978, dans le *Livre blanc sur la culture*, qu'est présenté le premier

[10] « Les personnes appartenant à des minorités ethniques ont le droit de maintenir et de faire progresser leur propre vie culturelle avec les autres membres de leur groupe. » (Gouvernement du Québec, 1975, article 43).

modèle d'intégration québécois distinct du multiculturalisme. Ce modèle reconnaît le caractère pluriculturel de la société québécoise, mais en même temps l'existence d'une culture majoritaire, canadienne-française, et propose la « convergence culturelle » autour de celle-ci (Bouchard et Taylor, 2008 ; Helly, 1996 ; Stoiciu, 2009).

Les principes de la convergence sont précisés avec la publication de l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* en 1990. Cet *Énoncé* présente l'idée d'un « contrat moral » revendiquant « les engagements respectifs de la société d'accueil et de la population immigrante » (Courtois, 2010, p. 290). Ses trois principes servent à orienter l'ensemble des politiques d'intégration : « une société dont le français est la langue commune de la vie publique ; une société démocratique où la participation et la contribution de tous sont attendues et favorisées ; une société pluraliste ouverte aux multiples apports dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire » (MCCI, 1991, p. 16). Ces trois principes sont finalement synthétisés sous la forme de sept valeurs que tou-te-s les immigrant-e-s sont obligé-e-s d'accepter lors du dépôt de la demande d'admission : « parler français, une nécessité ; une société libre et démocratique ; une société riche de sa diversité ; une société reposant sur la primauté du droit ; les pouvoirs politiques et religieux sont séparés ; les femmes et les hommes ont les mêmes droits ; l'exercice des droits et libertés de la personne se fait dans le respect de ceux d'autrui et du bien-être général » (MIDI, 2018a).

Dans son rapport de 2008, la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, dirigée par Gérard Bouchard et Charles Taylor, propose l'interculturalisme comme modèle d'intégration du Québec, mettant en relief les interactions entre la société d'accueil et les minoritaires issu-e-s de l'immigration (Bouchard et Taylor, 2008). Comme le rapport le souligne,

l'interculturalisme n'implique pas de grand changement d'orientation globale par rapport aux politiques d'intégration précédentes. Compte tenu de cette continuité, il semble que la plupart des auteur-e-s (Benessaieh, 2012 ; Stoiciu, 2009, 2011) utilisent le vocable d'« interculturalisme » pour désigner le modèle qui encadre les politiques d'intégration du Québec depuis la fin des années 1970. Dans *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, publié en 2015, le gouvernement affirme l'interculturalisme à titre de modèle officiel du Québec, et l'aspect économique de l'immigration est davantage souligné. En 2016, la *Loi sur l'immigration au Québec* est adoptée, ce qui renforce notamment le volet de la migration temporaire en vue de combler la pénurie de main-d'œuvre.

Comparé au multiculturalisme, l'interculturalisme consiste en la reconnaissance de l'existence d'une culture majoritaire. Alors que le multiculturalisme la rejette, l'interculturalisme met en avant un paradigme de dualité, la culture majoritaire et les cultures minoritaires (Bouchard, 2012), et il préconise la convergence des cultures différentes autour de cette culture majoritaire. Malgré le poids ainsi accordé à la majorité, selon Bouchard (2011), les principales critiques contre l'interculturalisme proviennent de la majorité francophone. Ces critiques accusent l'interculturalisme proposé par Bouchard et Taylor d'accorder « beaucoup aux minorités et aux immigrants, mais très peu à la majorité » (p. 416). Cette inquiétude semble alimentée par le double statut de cette majorité francophone : majorité au sein du Québec, mais minorité au sein de l'Amérique du Nord (Agbobli et Bourassa-Dansereau, 2009). Par cette référence au statut minoritaire, un souci de survie de sa culture persiste. Dans ce contexte, d'un côté la survie de la majorité / minorité francophone est priorisée (Courtois, 2010 ; Gagnon, 2000), de l'autre l'ouverture à la pluralité est revendiquée (Benessaieh, 2012). Stoiciu (2009, p. 118) explique que « l'interculturalisme montre

une incapacité certaine à accepter des identités plurielles », « chaque fois que la question d'une "identité québécoise menacée" fait irruption sur la scène publique ».

En outre, si la dimension économique n'est que partiellement prise en compte dans le rapport de Bouchard et Taylor (2008), tout comme l'importance des travailleuses et travailleurs étrangers-gères temporaires, elle est mise en avant dans les politiques élaborées depuis 2015 (MIDI, 2015). Dans l'énoncé de la *Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion* (MIDI, 2015), les apports des (im)migrant-e-s à la prospérité de la société québécoise sont reconnus à maintes reprises. L'accent est toutefois mis entre autres sur le besoin du marché québécois, ce qui risque d'instrumentaliser la population (im)migrant-e-s dans le but d'obtenir du rendement économique sans offrir pour autant de mesures convenables pour protéger ses droits (Yoon, 2016a). L'adoption de la *Loi sur l'immigration au Québec* est aussi critiquée pour le manque de mesures visant la protection des droits des (im)migrant-e-s, plus particulièrement les travailleuses et travailleurs qui ont un statut temporaire – d'après des mémoires déposés durant la période de consultation (CDPDJ, 2016 ; FDNS, 2016 ; FTQ, 2016). Le nouveau gouvernement pousse plus en avant cette orientation, particulièrement en déposant un projet de loi 9, intitulé la *Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes* (2019). Celui-ci propose entre autres de prioriser les besoins de la main-d'œuvre du marché dans la sélection des immigrant-e-s, ce qui est critiqué par les défenseur-e-s des droits des immigrant-e-s (AQAADI, 2019 ; CDPDJ, 2019 ; La Maisonnée, 2019), tandis que les associations patronales accueillissent favorablement l'orientation générale du projet (CPQ, 2019 ; FCEI, 2019).[11]

[11] Il faut noter toutefois que les débats parlementaires et publics ont été concentrés sur la pertinence de l'annulation du traitement des demandes déposées antérieurement dans le Programme des

1.2.4 Programmes d'immigration en vigueur

Les deux modèles politiques, le multiculturalisme canadien et l'interculturalisme québécois, visent principalement l'intégration des immigrant-e-s reçu-e-s. Cependant, l'immigration est un long processus qui commence avant même le départ du pays d'origine, et l'intégration ne peut pas se restreindre aux expériences qui font suite à l'obtention du statut de résident permanent. En vue de comprendre le long processus migratoire, il serait nécessaire d'également prendre en considération les politiques en matière de sélection. L'ensemble des programmes est distingué tout d'abord en deux volets : volet permanent et volet temporaire.

1.2.4.1 Programmes d'immigration : volet permanent

En général, les programmes d'obtention de résidence permanente se catégorisent en quatre types : l'immigration économique, le regroupement familial, les réfugié-e-s et les autres. La première catégorie comprend les personnes sélectionnées pour leurs compétences et leur contribution possible à l'économie – les travailleuses et travailleurs employé-e-s ou autonomes, les gens d'affaires et les investisseur-e-s. La deuxième englobe des personnes parrainées par un membre de leur famille qui a déjà été reçu comme immigrant au Canada. La troisième comporte des personnes dont le statut de réfugié est reconnu à la lumière de la *Convention relative au statut des réfugiés*. La dernière regroupe certains cas exceptionnels comme l'immigration humanitaire.

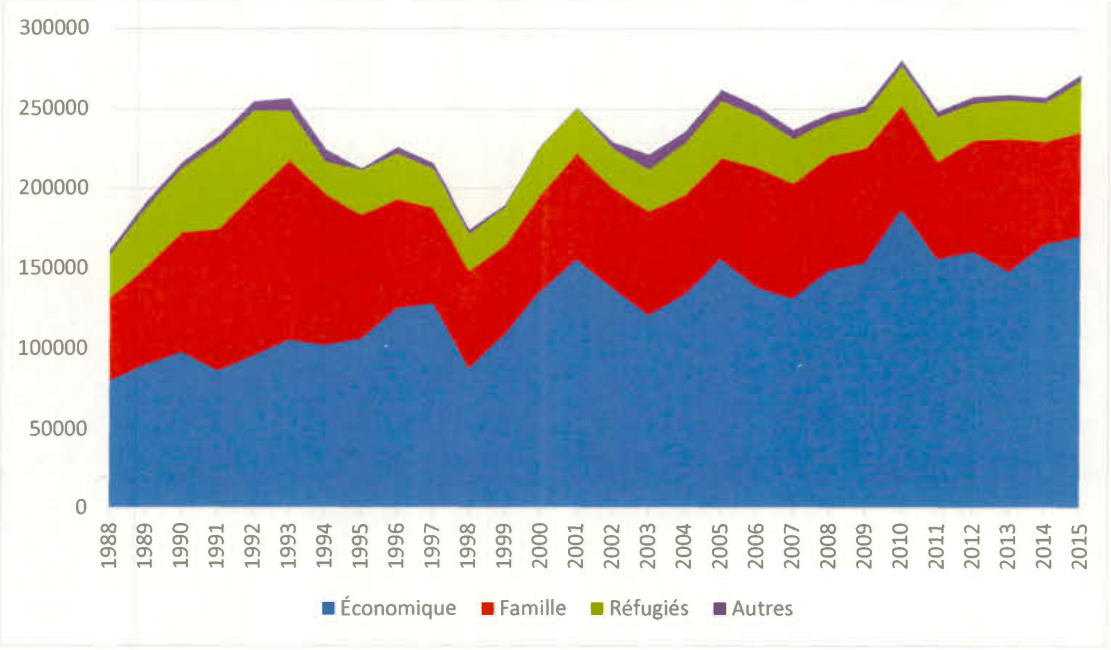
Depuis la fin du XIXe siècle, le nombre d'immigrant-e-s reçu-e-s fluctue chaque année, bondissant particulièrement durant la première décennie du XXe siècle et

---

travailleurs qualifiés (article 20 du projet de loi 9). La Cour supérieure a enfin accordé une injonction en mars 2019 exigeant au gouvernement de traiter ces dossiers d'immigration avant que le projet de loi soit adopté.

s'affaiblissant ensuite dans les années 1930 et 1940, années marquées par la récession économique et la Guerre mondiale. Depuis la fin des années 1980, le nombre se stabilise relativement entre 20 000 et 30 000, ce qui représente autour de 0,7 % de la population totale du Canada (CIC, 2013, p. 2-3).

Comme la figure 1.1 le montre, l'immigration, bien qu'elle soit plus stable par rapport aux périodes précédentes, se marque par une baisse dans les années 1990. En outre, un changement significatif est constaté concernant la proportion suivant la catégorie : l'accroissement de l'immigration économique. Celle-ci franchit 50 % de l'immigration reçue totale en 1995, et à compter de 2008, elle s'établit au-dessus de 60 % – sauf pour l'an 2013 (57 %).

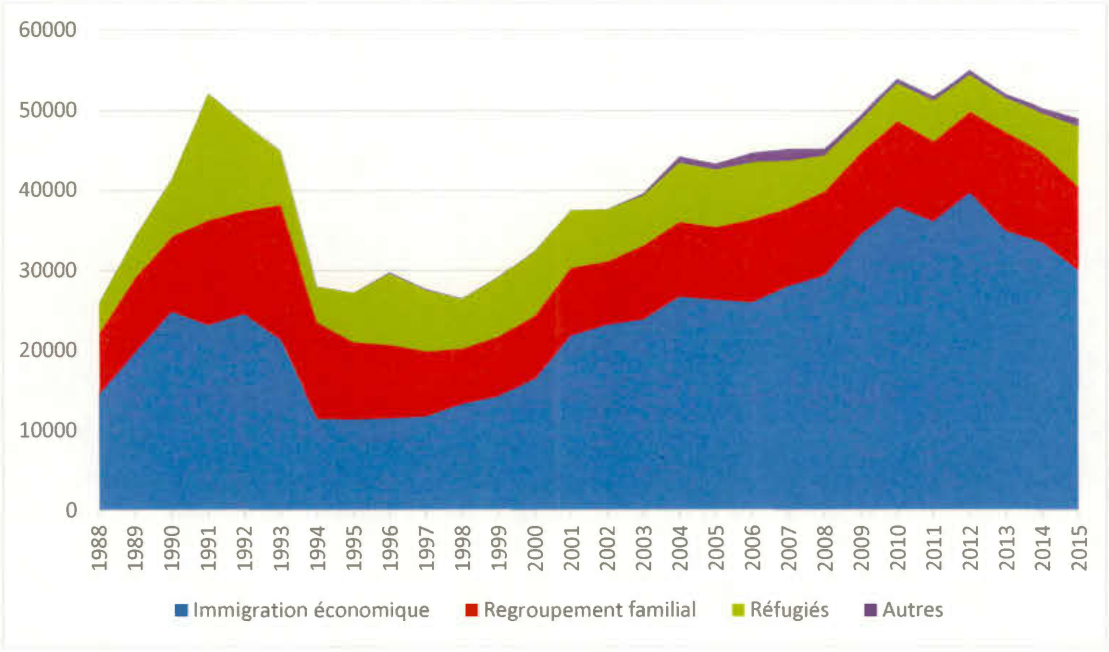


Source : CIC (2013a). *Faits et chiffres : Résidents permanents et temporaires 2012* et CIC (2016). *Faits et chiffres 2015 : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents.*

Figure 1.1

Immigrations reçues au Canada selon la catégorie (1988-2015)

La tendance n'est pas différente au Québec. L'immigration économique représente plus de 60 % depuis 2002, sauf pour l'an 2006 (58 %).



Source : ISQ (2016). *Immigrants selon la catégorie d'immigrants, Québec, 1980-2015*.

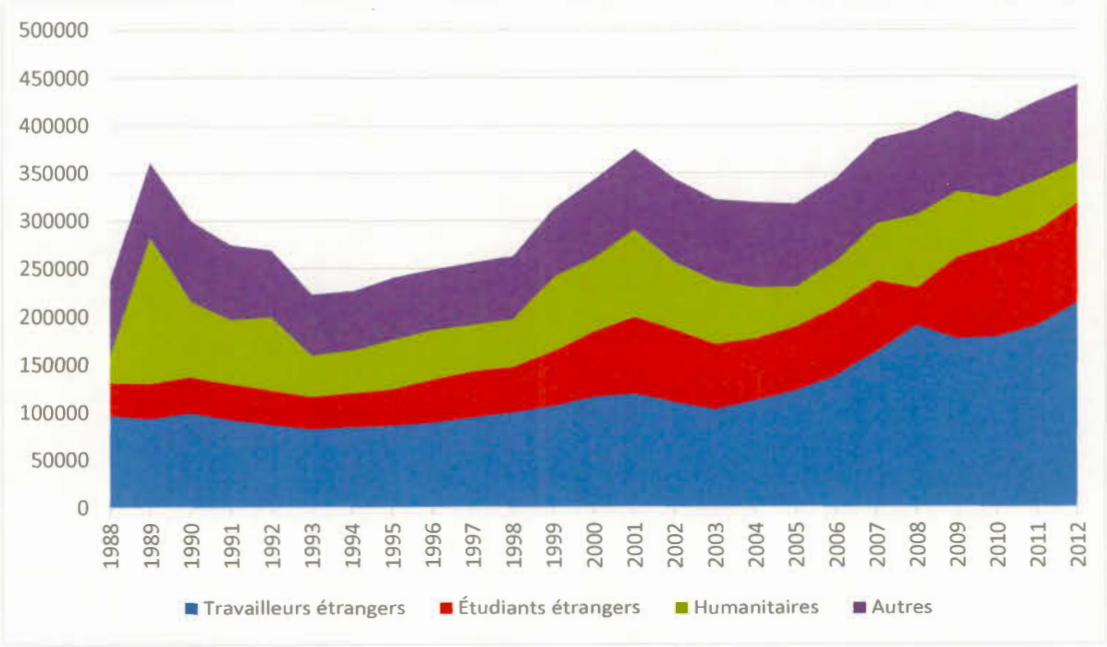
Figure 1.2

Immigrations reçues au Québec selon la catégorie (1988-2015)

Cette croissance de l'immigration économique montre l'importance accrue de l'influence du marché du travail dans l'immigration. L'autre volet de l'immigration s'intéresse au « résident temporaire », soit « un ressortissant étranger qui est autorisé à être présent sur le territoire pour une période limitée et qui quittera le territoire à l'expiration de son statut, à moins que ce statut soit prolongé ou que ce ressortissant acquière un autre statut » (MIDI, 2014, p. 5).

1.2.4.2 Programmes d'immigration : volet temporaire

Les migrant-e-s ayant un statut d'immigration temporaire sont réparti-e-s en trois catégories : « travailleur temporaire », « étudiant étranger » et « personne dont le motif de présence est d'ordre humanitaire » (*Ibid.*). La figure 1.3 montre l'évolution des entrées de résident-e-s temporaires au Canada selon la catégorie. Le nombre indique les entrées totales, comprenant les premières entrées pendant l'année d'observation et les éventuelles autres entrées en cas d'allées et venues.



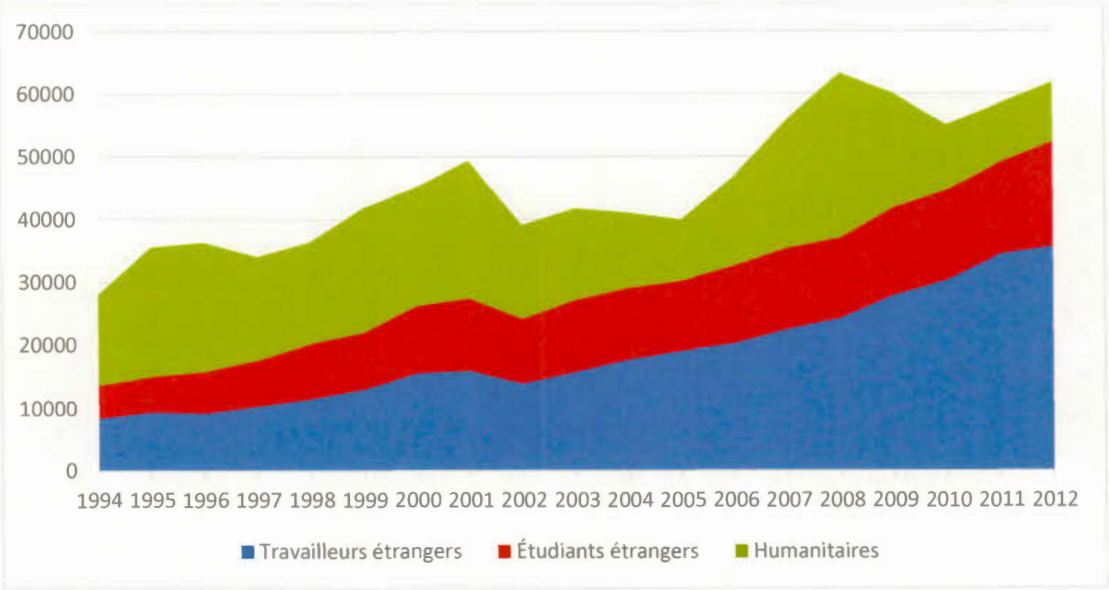
Source : CIC (2013a). *Faits et chiffres : Résidents permanents et temporaires 2012*, p. 52-53.

Figure 1.3

Les entrées totales des résident-e-s temporaires au Canada selon la catégorie (1988-2012)

De 1998 à 2012, le nombre des entrées par année de résident-e-s temporaires augmente par un plus grand facteur (197 585, soit 88 % de croissance) que la croissance des résident-e-s permanent-e-s (96 299, soit 60 %). Si l'on inclut le nombre

des personnes qui sont entrées au cours des années précédentes et qui sont toujours présent-e-s au moment de l'observation, la croissance est plus radicale : de 395 401 à 1 091 876, soit 176 % (CIC, 2013a, calcul de l'auteur). Par ailleurs, parmi les entrées de résident-e-s temporaires, la part des « travailleurs étrangers » augmente plus remarquablement et se maintient au-dessus de 40 % depuis 2006 (*Ibid.*, calcul de l'auteur). La proportion des « travailleurs peu spécialisés » augmente rapidement à compter de 2002, l'année où a été introduit le « Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation » (CIC, 2013a). Ces tendances, c'est-à-dire l'accroissement de la migration temporaire et l'augmentation saillante de la part des « travailleurs étrangers », apparaissent semblables au Québec au moins depuis les années 2000 (MICC, 2014 ; MIDI, 2014 ; ISQ, 2012).



Source : CIC (2013a). *Faits et chiffres : Résidents permanents et temporaires 2012*, p. 75 ; CIC (2004). *Faits et chiffres : Résidents permanents et temporaires 2003*, p. 68, 80, 92, 98.

Figure 1.4

Les entrées totales des résident-e-s temporaires au Québec selon la catégorie (1994-2012)

Sur la période de 1994 à 2012, les deux catégories de résident-e-s temporaires s'accroissent constamment sauf en 2001 et 2002. Le nombre des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires augmente notamment de 8 353 à 35 643, soit une croissance de 327 % (calcul de l'auteur). Le droit de séjour des résident-e-s temporaires est établi sur la base des principales activités catégorisées dans les permis, et des conditions différentes sont accordées selon le type de permis. Pour mieux comprendre cette diversité, il est d'abord nécessaire de survoler des programmes. Le tableau suivant présente les catégories de titulaires de statut temporaire en vigueur en 2017.

Tableau 1.1

Catégories des titulaires de résidence temporaire

<table>
<tr><td rowspan="11">Titulaires de permis de travail</td><td rowspan="8">Fin de travail</td><td rowspan="5">Programme des travailleurs étrangers temporaires</td><td>Aides familiaux résidants</td></tr>
<tr><td>Agricultures</td></tr>
<tr><td>Professions spécialisées</td></tr>
<tr><td>Professions peu spécialisées</td></tr>
<tr><td>Autres occupations*</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Programme de mobilité internationale</td><td>Ententes</td></tr>
<tr><td>Intérêts canadiens</td></tr>
<tr><td>Autres titulaires **</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Autres fins</td><td>L'étude***</td><td rowspan="3"></td></tr>
<tr><td>Cas d'ordre humanitaire</td></tr>
<tr><td>Résidence permanente</td></tr>
<tr><td>Étudiants internationaux</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Demandeurs d'asile</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Source : CIC (2016). *Faits et chiffres 2015 : Aperçu de l'immigration – Résidents temporaires.*

* « Comprend les titulaires de permis dont le permis n'indique pas la profession ou indique une profession synthétique de CIC qui ne figure pas dans la Classification nationale des professions d'EDSC » (CIC, 2015, p. 9).

** « La majorité des titulaires de permis qui tombent dans cette catégorie sont dispensés de l'obligation d'une évaluation de l'impact du marché du travail, mais sans code d'exemption spécifié » (CIC, 2015, p. 10).

*** Cette catégorie désigne les titulaires d'un permis de travail post-diplôme, permettant « aux étudiants qui ont obtenu leur diplôme d'un établissement postsecondaire canadien participant d'acquérir une expérience professionnelle » au Canada (CIC, 2018).

Parmi les trois catégories, ce serait celle des « titulaires de permis de travail » qui nécessiterait le plus d'explications étant donné la problématique de la présente recherche et la complexité des programmes. En fait, depuis le premier Programme des travailleurs étrangers temporaires inauguré en 1973, les programmes ont été réformés à maintes reprises, et la présentation suivante est basée sur la plus récente réforme, de 2014, et quelques modifications partielles ajoutées depuis (Elgersma, 2014 ; Gouvernement du Canda, 2014 ; Gouvernement du Canada, 2016 ; HUMA, 2016).

D'abord, « le permis de travail à d'autres fins » donne le droit de travail durant un séjour dont le but principal est autre que le travail, tandis que les deux autres programmes, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale, s'adressent aux personnes venant au Canada pour le travail. Le deuxième vise les intérêts économiques et diplomatiques du Canada et comprend deux volets : les ententes bilatérales ou multilatérales et les intérêts canadiens. Finalement, on peut aussi ajouter les permis de travail accordés aux étudiant-e-s étrangers-gères et aux conjoint-e-s des travailleuses ou travailleurs étrangers-gères spécialisé-e-s.

En principe, le Programme de mobilité internationale a pour objectif de « défendre les intérêts économiques et culturels globaux du Canada » (Gouvernement du Canada, 2014, p. 1), tandis que le Programme des travailleurs étrangers temporaires vise plutôt à « pallier des pénuries sur le marché du travail » (HUMA, 2016, p. 3). Les deux principaux caractères qui distinguent les deux programmes sont l'aspect ouvert du permis par rapport à l'employeuse ou employeur et la dispense de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) – qui remplace l'ancien avis relatif au marché du travail (AMT). Autrement dit, le Programme des travailleurs étrangers temporaires est lié à un-e employeuse ou employeur spécifique, et afin d'embaucher un-e travailleuse ou travailleur via ce programme, il faut obtenir une réponse d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) à l'effet que cette embauche n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail. Dans le Programme de mobilité internationale, la ou le titulaire peut choisir un emploi ou changer d'emploi en gardant le même permis de travail (permis de travail ouvert), alors que dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires, le permis est octroyé à condition que l'embauche prévue se concrétise (permis de travail fermé), et le changement d'employeuse ou employeur requiert de faire une demande auprès d'Immigration et Citoyenneté Canada (CIC). Dans ces conditions, les travailleuses et travailleurs sont inévitablement plus dépendant-e-s de l'employeuse ou employeur et de la situation du marché du travail. Ma problématique de recherche cherchant à analyser le croisement de l'ère des migrations et de l'ère d'austérité, il est utile d'envisager plus en détail le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Selon la réforme de 2014, le PTET se compose des cinq volets suivants (Gouvernement du Canada, 2014, p. 7-8) :

- « Rémunération élevée : postes dont la rémunération est égale ou supérieure au salaire médian provincial ou territorial »

- « Rémunération peu élevée : postes dont la rémunération est inférieure au salaire médian provincial ou territorial »
- « Volet agricole : les emplois dans le secteur agricole primaire [...] y compris les employés du Programme des travailleurs agricoles saisonniers »
- « À forte demande (les métiers spécialisés), les mieux rémunérés ou de courte durée »
- « Programme des aides familiaux résidants » : les personnes fournissant à domicile des soins « à des enfants, à des aînés ou à des personnes handicapées »[12][13]

Au début, le PTET était réservé à certains secteurs spécifiques, tels que le travail agricole (inauguré en 1974) et les aides familiaux (inauguré en 1981), mais de plus en plus de secteurs y recourent, particulièrement depuis l'inauguration du Programme pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (Professions peu spécialisées) (Elgersma, 2014 ; Hou et Bonikowska, 2015). Un axe de la réforme de 2014 réside dans la protection des emplois des travailleuses et travailleurs de statut permanent, soit les résident-e-s permanent-e-s ou les citoyen-ne-s, comme le rend explicite le sous-titre du rapport de réforme (Gouvernement du Canada, 2014) : « Les Canadiens d'abord ». Dans les règlements, le recours au PTET est soumis à plus

[12] Suite aux modifications des règlements, l'employé-e n'est plus obligé-e de résider sur le lieu de travail, et le mot « résidants » est supprimé du nom du programme. De plus, ce programme ne constitue plus un volet distinct du PTET, et les procédures administratives suivent celles du volet « rémunération élevée » ou du volet « rémunération peu élevée » (HUMA, 2016).

[13] Le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a annoncé en février 2019 certaines réformes du programme, en proposant deux nouveaux programmes pilotes quinquennaux remplaçant le Programme de la garde d'enfants et le Programme des soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés. En vertu de ces programmes pilotes, les demandeuses et demandeurs seront évalué-e-s « en fonction des critères de résidence permanente avant de commencer à travailler au Canada » dans le but de faciliter la transition vers le statut de résident permanent. De plus, un permis de travail lié à une profession sera octroyé, au lieu de celui associé à un-e employeuse ou employeur, et les titulaires du permis peuvent accompagner leur famille (Gouvernement du Canada, 2019).

exigeant pour les deux premiers volets, particulièrement pour le deuxième – auquel s'impose la limite de la proportion des employé-e-s du PTET, soit 10 % des tous les employé-e-s. Par ailleurs, dans la distinction de ces deux volets, l'introduction de la rémunération comme un critère principal est un nouvel aspect du programme en comparaison aux versions précédentes axées sur la compétence, classée dans la Classification nationale des professions (CNP)[14].

L'accessibilité à la résidence permanente pour les travailleuses et travailleurs du PTET influe tant sur leurs conditions de travail et de séjour que sur leurs perspectives d'avenir, incluant leur possible intégration dans la société d'accueil. En fait, la plupart des catégories du PTET ne comportent « aucune disposition permettant aux participants de faire une demande de résidence permanente » (Hou et Bonikowska, 2015). En dépit de cette absence d'une disposition assurée, le taux de transition des travailleuses et travailleurs étrangers-gères temporaires aux résident-e-s permanent-e-s sur cinq ans après la première entrée au Canada augmente au cours des années 1990 et 2000 : pour la cohorte entrée entre 1995 et 1999, le taux s'établit à 9 % ; pour celle de 2000-2004, à 21 % (Lu et Hou, 2017, p. 13). Mais un écart marquant est constaté entre les taux des différentes catégories, comme le montre le tableau 1.2.

---

[14] Professions spécialisées : 0 – Gestion, A – Postes professionnels, B – Postes techniques et spécialisés.

Professions peu spécialisées : C – Postes intermédiaires et de bureau, D – Postes élémentaires en manœuvres

Tableau 1.2

Taux de transition cumulatif à la résidence permanente parmi les travailleuses et les travailleurs du PTET dans les cinq ans suivant l'arrivée au Canada

Catégorie de permis de travail	Taux corrigés par cohorte d'arrivants (pourcentage)			
	1990 à 1994	1995 à 1999	2000 à 2004	2005 à 2009
Aides familiaux résidants	49,1	59,8	70,5	43,3
Travailleurs agricoles saisonniers	3,3	2,9	3,3	7,3
Programme pilote des travailleurs peu spécialisés	...	...	14,6	25,1
Autres	13,2	8,8	12,4	22,7
Nombre total de transitions (Chiffres arrondis aux milliers)	39 000	26 000	48 000	112 000

Source : Lu et Hou (2017). *Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résident permanent, 1990 à 1994*. Ottawa, Canada : Statistique Canada, p. 15.

Cet écart s'explique mieux lorsque combiné avec les données du tableau suivant, représentant la répartition des catégories d'immigration parmi les travailleuses et travailleurs étrangers-gères temporaires qui sont devenu-e-s résident-e-s permanent-e-s.

Tableau 1.3

Répartition des catégories d'immigration parmi les travailleuses et les travailleurs du PTET qui sont devenus résident-e-s permanent-e-s au Canada

Catégorie de permis de travail	Première arrivée de 1990 à 1999 (pourcentage)				Première arrivée de 2000 à 2009 (pourcentage)			
	Programme des candidats des provinces	Autres catégories économiques	Regroupement familial	Autres	Programme des candidats des provinces	Autres catégories économiques	Regroupement familial	Autres
Aides familiaux résidants	0,0	93,9	5,5	0,6	0,3	95,0	3,1	1,6
Travailleurs agricoles saisonniers	0,3	3,0	70,0	26,7	2,0	0,9	56,9	40,1
Programme pilote des travailleurs peu spécialisés	...	...	...	...	80,3	7,7	9,4	2,5
Autres	2,2	78,8	16,4	2,6	37,5	50,3	9,9	2,4

Source : Tableau 5 Répartition des catégories d'immigration parmi les travailleurs étrangers temporaires qui sont devenus résidents permanents au Canada (Lu et Hou, 2017, p. 21).

Dans le cas des « aides familiaux résidants », qui présentent le plus haut taux de transition vers le statut de résident-e-s permanent-e-s, l'immigration économique est la voie de transition généralement empruntée, tandis que les « travailleurs agricoles saisonniers » et les « travailleurs peu spécialisés » sont admis dans d'autres catégories. Précisément, le programme des « aides familiaux résidants » dispose d'une voie qui lui est propre, réservée au programme, mais il n'existe pas de telle voie pour les deux autres programmes. Certain-e-s travailleuses et travailleurs de ceux-ci recourent plutôt à d'autres, notamment le « Programme des candidats des provinces », le regroupement familial et l'immigration d'ordre humanitaire (Hou et Bonikowska, 2015 ; Lu et Hou, 2017).

Parmi les catégories de l'immigration économique, les deux catégories – celle des « Travailleurs qualifiés », présentant la plus grande proportion (25,8 % en 2015), et celle de l'« Expérience canadienne », qui croît rapidement depuis son introduction en 2008 (une croissance de 688 % de 2009 à 2015) (CIC, 2016) – exigent de l'expérience dans des professions hautement qualifiées selon la CNP (0, A, B)[15], et d'autres critères, comme le niveau d'éducation ou la compétence linguistique, s'appliquent dans le système de point (CIC, 2017b ; CIC, 2017c). Dans ce système d'immigration, l'accès à la résidence permanente pour ces catégories de travailleuses et travailleurs temporaires est réellement limité. Un rapport de Statistique Canada (Lu et Hou, 2017) analysant le taux de transition de ces travailleuses et travailleurs à la résidence temporaire de 1990 à 2014 dénote également que « les règlements gouvernementaux pour chacun des programmes » (p. 23) sont un facteur majeur de transition[16].

Dans l'ensemble, le PTET fait preuve de limites variées inhérentes dans le volet temporaire du système d'immigration du Canada. En outre, l'opération de ces programmes temporaires reflète entre autres les intérêts économiques, notamment à court terme, de la société d'accueil. Le fait que la délivrance des permis commence par une demande par l'employeuse ou employeur d'une évaluation de la pénurie de main-d'œuvre pour les postes concernées confirme ce caractère. Par ailleurs, la dépendance accentuée des travailleuses et travailleurs vis-à-vis des employeuses et employeurs les mettent dans une position de vulnérabilité quant à leurs droits. En

[15] À la différence du programme fédéral, le « Programme de l'expérience québécoise », un programme de la province du Québec, n'exige pas l'expérience dans des professions hautement qualifiées comme une condition requise pour accéder à la résidence permanente (MIDI, 2019).

[16] Ce rapport désigne également « le désir des travailleurs étrangers temporaires de demeurer au Canada en permanence » (p. 22) comme un autre facteur majeur. Celui-ci se présente différemment selon le niveau de compétence et l'origine : moins leur compétence est élevée et moins haut est leur niveau de rémunération dans leur pays d'origine, plus les travailleuses et travailleurs sont susceptibles de désirer s'établir au Canada.

outre, compte tenu des changements apportés lors des trois dernières décennies, la transition du système canadien d'immigration, telle qu'identifiée dans la littérature (Dufour et Forcier, 2015) – de la prévalence du type permanent à celle du type temporaire et de l'emphase mise sur la citoyenneté à l'importance accrue de l'offre flexible de la main-d'œuvre –, paraît avoir un effet substantiel.

1.2.5 État des lieux : vulnérabilité des (im)migrant-e-s sur le plan économique

Sur le plan économique, le Canada a aussi connu une transition du modèle keynésien au modèle néolibéral (Bédard et Grignon, 2000). En ce qui concerne le lien avec l'ère d'austérité, le Canada n'échappe pas au grand courant de l'économie mondiale. En particulier depuis l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange nord-américain en 1994, l'économie du Canada est étroitement liée à celle des États-Unis, le pays central du capitalisme néolibéral. La crise aux États-Unis a un impact direct et immédiat sur l'économie canadienne, bien que la récession soit beaucoup moins marquée qu'aux États-Unis (Béland et Waddan, 2011). Le gouvernement du Canada et celui du Québec prennent aussi des mesures d'austérité (Pineault, 2013), mais l'intensité de cette austérité est moins radicale que celle de la plupart des pays européens. Certes, il est à noter que le Canada avait déjà adopté de fortes politiques d'austérité avant la crise, en particulier dans les années 1990, ce qui n'était pas le cas en Europe à cette époque (Béland et Waddan, 2011). Le gouvernement du Québec maintient de son côté ses politiques d'austérité depuis 2014 (Martin, 2015 ; Nguyen, 2016).

À titre d'exemple, le taux d'emploi atypique[17], un index statistique reflétant la précarisation du travail, a augmenté au Canada, notamment de 1976 à 1983 et de

[17] L'emploi atypique englobe les emplois qui ne sont pas typiques, soit l'emploi permanent à temps plein. Précisément, il « correspond aux emplois salariés à temps partiels (moins de 30 heures par semaine dans l'emploi principal) et qui sont temporaires ou permanents, aux emplois à temps plein temporaires (30 heures ou plus par semaine dans l'emploi principal) de même qu'aux emplois de

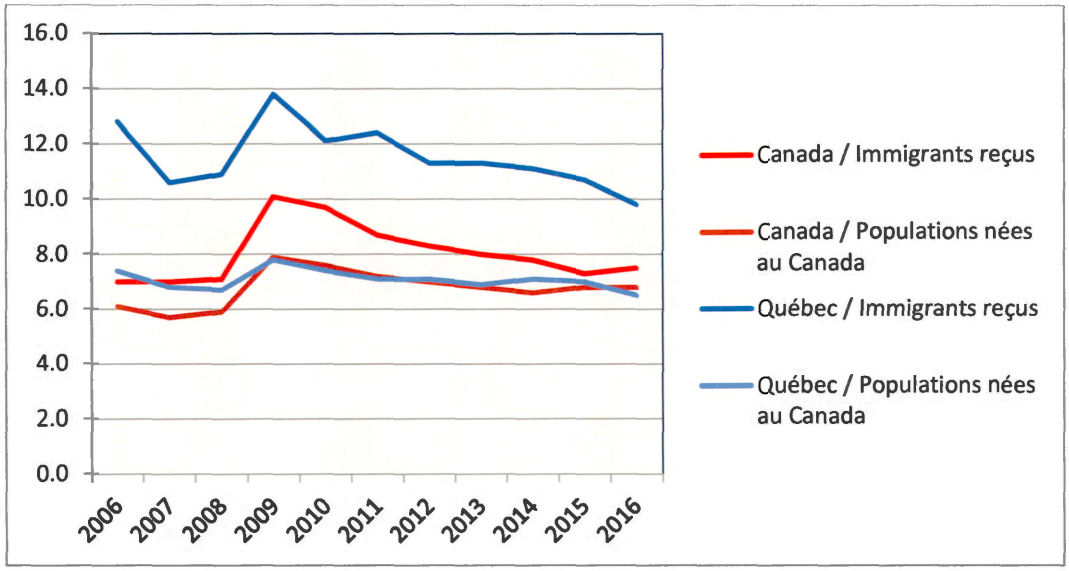
1990 à 1993 (Bédard et Grignon, 2000, p. 24). De 1976 à 1995, l'emploi atypique a crû de 185 % au Canada et de 135 % au Québec. En 2017, l'emploi atypique représente 37,7 % au Canada et 36,8 % au Québec de l'ensemble de l'emploi (ISQ, 2018a). Bien que le taux de syndicalisation soit toujours relativement élevé au Canada (en 2016, au Canada : 26,4 % ; la moyenne des pays de l'OCDE : 16,7 %) (OCDE, 2017), l'affaiblissement du syndicalisme y est constaté également. De 1984 à 2017, le taux de présence syndicale[18] a chuté de 42,6 % à 30,4 % au Canada et de 50,2 % à 38,4 % au Québec (ISQ, 2014, p. 2, 4 ; ISQ, 2018b). De plus, il existe un écart important du taux entre le secteur public et le secteur privé : 75,5 % versus 16,4 % au Canada et 82,9 % versus 23,2 % au Québec en 2017 (ISQ, 2018b). Face à ce changement de la structure des milieux de travail, une nouvelle forme organisationnelle est revendiquée au-delà de la forme syndicale conventionnelle en vue de protéger les droits des travailleuses et travailleurs et de représenter leurs volontés (Boudreau, Charest et Theurillat-Cloutier, 2018 ; Charest, 2018).

Dans ce contexte économique, la situation des (im)migrant-e-s s'avère en général plus défavorable. La figure 1.5, sur le taux de chômage, laisse voir l'impact de la crise, ainsi que le décalage entre les immigrant-e-s et les non-immigrant-e-s, qui est plus marqué au Québec.

---

travailleurs autonomes (avec ou sans aide rémunérée). Le taux d'emploi atypique mesure la proportion d'emplois atypiques sur l'ensemble de l'emploi » (Cloutier-Villeneuve, 2014).

[18] Le taux de couverture syndicale ou le taux de présence syndicale « correspond à la part de travailleurs salariés qui sont couverts par une convention collective » (ISQ, 2014, p. 6).

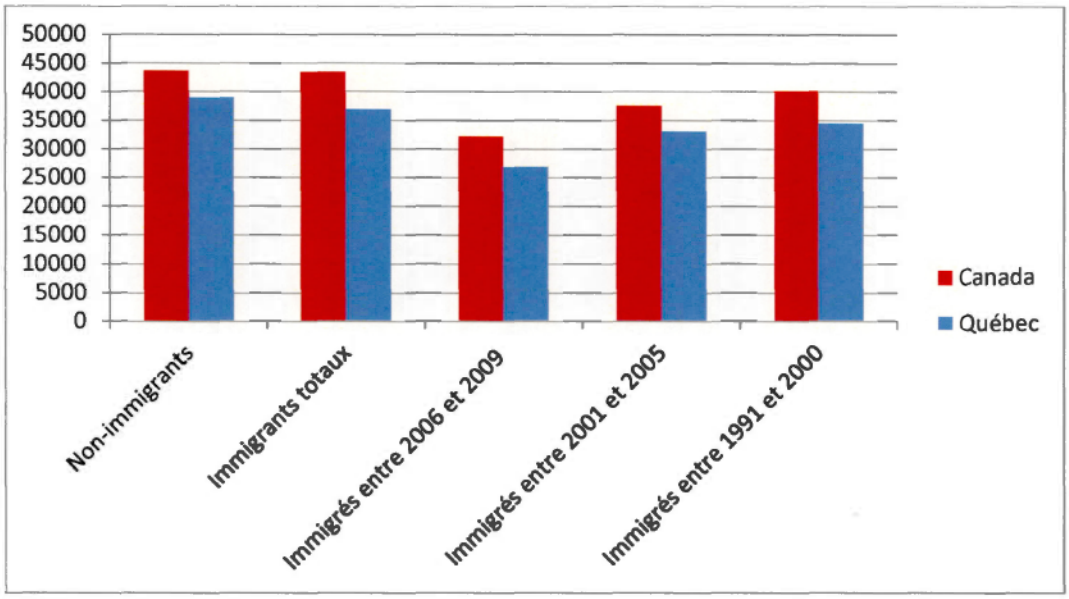


Source : Statistique Canada. Tableau282-0102 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant, groupe d'âge, Canada, régions, provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données) (Consulté le 10 juillet 2017).

Figure 1.5

Taux de chômage au Canada et au Québec (2006-2013)

La figure 1.6 montre un décalage du revenu d'emploi moyen entre les immigrant-e-s et les non-immigrant-e-s, bien qu'il diminue proportionnellement à la durée de résidence. L'écart est plus grand aussi au Québec : dans le cas des nouveaux immigrant-e-s (« immigrés entre 2006 et 2009 »), le revenu de cette catégorie des personnes s'établit à 74 % de celui des non-immigrant-e-s au Canada, et à 69 % au Québec.



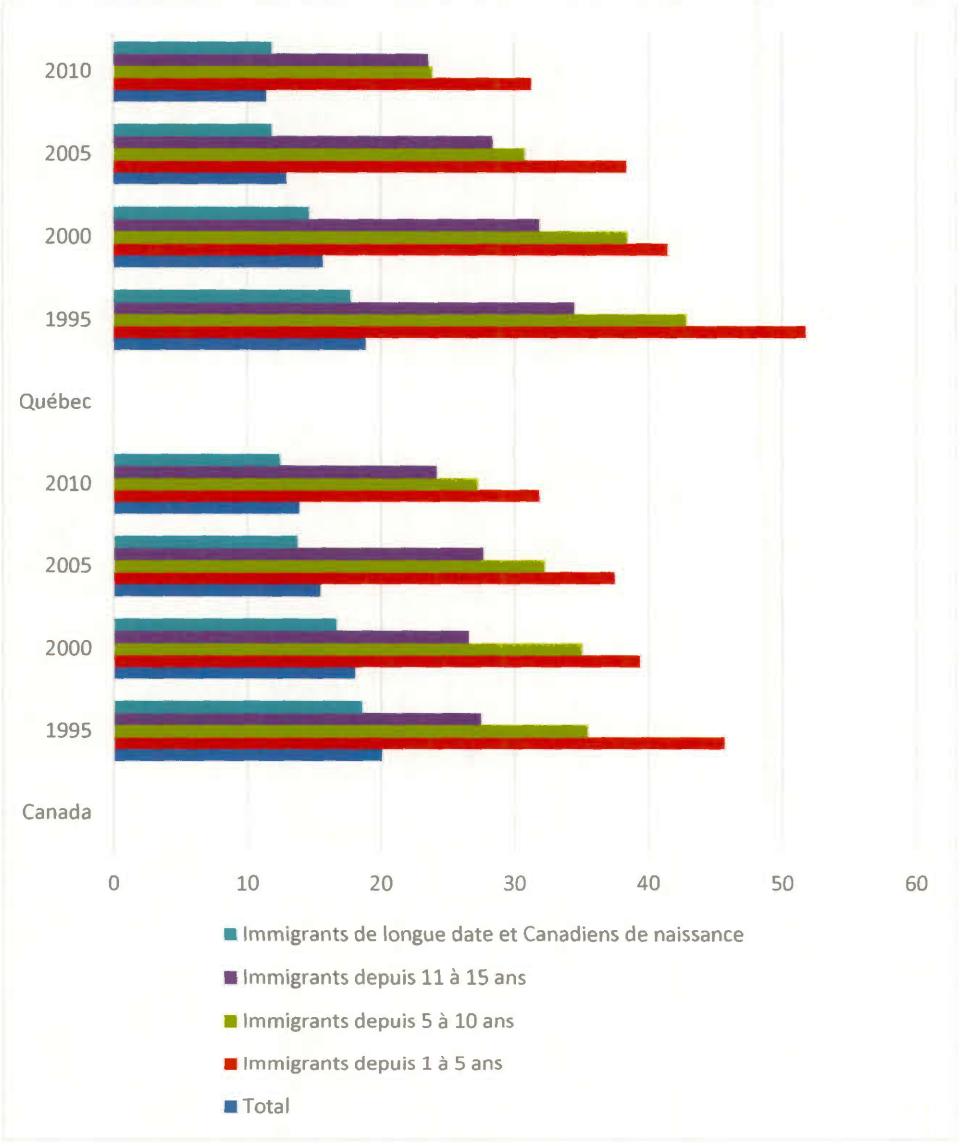
Source : Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, produit numéro 99-010-X2011039 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 13 septembre 2013. (site consulté le 1er février 2014).

* Dans ce graphique, les « immigrants » désignent les immigrant-e-s reçu-e-s. « Immigrés » désignent les immigrant-e-s qui ont obtenu la résidence permanente au cours de la période indiquée.

Figure 1.6

Revenus d'emploi moyen au Canada et au Québec (2010)

La Figure 1.7 présente le taux de faible revenu des immigrant-e-s selon la durée de résidence au Canada. Dans l'ensemble, la pauvreté est plus présente chez les immigrant-e-s et diminue selon que les années de résidence au Canada s'accumulent. Le taux de faible revenu baisse en général au cours des 15 premières années, et l'écart entre les nouveaux arrivant-e-s et les immigrant-e-s de longue date et les non-immigrant-e-s diminue également.



Source : Picot et Hou (2014, p. 29).

Figure 1.7

Taux de faible revenu au Canada et au Québec

Quant aux personnes avec un statut temporaire d'immigration, les données statistiques sont restreintes. Toutefois, en plus du revenu, plusieurs difficultés ont été constatées pour ces personnes, particulièrement liées à leur statut. Selon un rapport

du service de recherche parlementaire (Pang, 2013), un grand nombre de travailleuses et de travailleurs migrant-e-s sont exploité-e-s par leurs employeuses et employeurs, ce qui comprend « de piètres conditions de logement, de mauvaises conditions de travail, de longs horaires de travail sans rémunération des heures supplémentaires, des retenues de paie et le non-respect des conditions du contrat du travail » (p. 9). Tel que signalé précédemment dans ce chapitre, avec un permis de travail associé à un-e seul-e employeuse ou employeur, la mobilité et la possibilité de changer d'emploi sont limitées, et les employé-e-s se trouvent vulnérables vis-à-vis de l'employeuse ou employeur. De plus, « la menace de rapatriement peut constituer à elle seule une mesure de contrôle efficace » (p. 10). « La barrière de la langue ou le manque d'information peuvent aussi empêcher les travailleurs de se prévaloir des mesures de protection » (*Ibid.*). Par ailleurs, des pratiques abusives de recrutement et de placement sont constatées souvent par les travailleuses et travailleurs, toutefois le contrôle sur celles-ci, particulièrement dans leur pays d'origine, est réellement restreint.

Le même rapport soulève encore quelques éléments de discrimination, en fonction du programme, notamment dans le cas du volet peu spécialisé si on le compare au volet spécialisé, comme l'accès limité à la résidence permanente et le droit d'accompagnement du conjoint ou de la conjointe. Dans le même ordre d'idée, un autre rapport publié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec, intitulé *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants* (CDPDJ, 2011), affirme que la discrimination est inscrite dans le système, et la vie de ces personnes s'en trouve vulnérable et précaire. En plus des droits différenciés précisés dans les programmes, il existe des conditions bornant l'exercice de ces droits. À titre d'exemple, dans le secteur agricole, dans lequel la majorité des travailleuses et travailleurs de ce secteur sont embauché-e-s par le biais

du Programme des travailleurs agricoles saisonniers ou du Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés, elles et ils se trouvent plus dépendant-e-s de leur employeuse ou employeur, puisque leurs résidences sont fournies par celle ou celui-ci. Les conditions de travail défavorables, comme des heures de travail dépassant souvent dix heures par jour, le faible salaire et une haute surveillance non seulement par l'employeuse ou employeur, mais également par la superviseuse ou le superviseur et les autres employé-e-s, entravent la possibilité de résistance (Ramirez et Chun, 2016 ; Thomas, 2016). De plus, la syndicalisation est quasi impossible, en raison de la clause exigeant au moins trois personnes employées « ordinairement et continuellement » (Code de travail Québec, 111.27.) pour l'accréditation d'une association[19]. Le caractère saisonnier du secteur rend presque impossible de satisfaire cette exigence.

Le travail domestique est un emploi majoritairement occupé par des femmes[20], et la majorité des employées viennent au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidants. Ce secteur d'emploi est d'ailleurs exclu du régime de santé et sécurité du travail par les lois québécoises. La syndicalisation et les actions collectives sont extrêmement difficiles en raison de la prédominance de relations d'un-e employeuse ou employeur à une employée, et la délimitation des heures de travail est toujours floue (Bakan, 2016 ; CDPDJ, 2008, 2011 ; Koo et Hanley, 2016).

Par ailleurs, un grand nombre de personnes migrantes et de nouveaux-velles arrivant-e-s recourent aux agences de placement de personnel, qui n'ont pas assez

---

[19] La Commission des relations du travail (aujourd'hui le Tribunal administratif du travail) a déclaré en 2010 inconstitutionnel l'article imposant cette condition, en accordant le droit de se syndiquer aux six travailleurs agricoles en cause, ce qui a été confirmé par la Cour supérieure en 2013. Cependant, l'adoption du projet de loi 8 en 2014 ramène la condition de trois salarié-e-s permanentes pour la syndicalisation (Desgroseilliers, 2017).

[20] Selon les données, la proportion des femmes dans ce programme s'établit à 97 % ou à 98 % (CDPDJ, 2011, p. 50-51), et selon une donnée de 2006, on estime que 95 % sont d'origine philippine (CDPDJ, 2011, p. 18).

d'information sur le marché du travail, et font face à des possibilités restreintes d'embauche. Le nombre d'agences de placement de personnel s'est accru depuis les années 2000 à travers le Canada, et l'embauche via ces agences constitue une des formes importantes du travail précaire (ABE, CIAFT et FFT, 2007 ; Bernier, 2012 ; CNT, 2013). Ce type d'embauche transforme la relation conventionnelle au travail entre l'employeuse ou employeur et l'employé-e en une relation tripartite composée de l'entreprise cliente, de l'agence de placement et de l'employé-e (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014 ; de Tonnancour et Vallée, 2009 ; Pineau, 2013). Dans de telles conditions, le cumul de l'ancienneté est quasiment impossible, et la syndicalisation est pratiquement bloquée. Au Québec, ce n'est qu'en juin 2018 que les mesures régissant cette relation complexe ont été introduites dans les normes du travail[21].

Le Canada est un pays d'immigration par excellence, et à l'égard des politiques d'intégration, on peut voir une évolution dynamique dans le contexte du rapport unique entre le Québec et le Canada. De plus, faisant partie de l'économie mondiale, il connaît aussi des effets de l'ère d'austérité. Par ailleurs, des données témoignent du fait que les immigrant-e-s sont moins favorisé-e-s en matière d'emploi et de salaire. Quant aux travailleuses et travailleurs de statut temporaire, plusieurs contraintes institutionnalisées les rendent plus vulnérables vis-à-vis des employeuses et employeurs. C'est dans ces constats que j'ancre mon intérêt initial pour la réalité québécoise.

---

[21] Le projet de loi 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, adopté le 12 juin 2018, introduit pour la première fois dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec les clauses portant sur les agences de placement et les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, telles que l'émission du permis pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement des travailleurs étrangers temporaires, le salaire égal entre les employé-e-s embauché-e-s via l'agence et les autres et la co-responsabilité entre l'entreprise cliente et l'agence par rapport aux obligations pécuniaires.

1.2.6 État des lieux : participation politique des (im)migrant-e-s

Sur le plan politique, il existe moins de données quantitatives montrant l'état de la participation politique des (im)migrant-e-s. D'abord, le taux de participation aux élections serait l'index prioritairement consulté en la matière, bien que l'intérêt de la présente recherche porte sur les pratiques politiques débordant la participation électorale.

Selon l'enquête menée en 2002 par Statistique Canada, le taux de participation des immigrant-e-s est légèrement inférieur à celui des personnes nées au Canada, que ce soit aux élections fédérales (78,6 % / 79,3 %), aux élections provinciales (75,6 % / 78,4 %) ou aux élections municipales (63,5 % / 63,9 %) (Tossutti, 2007, p. 46). Une étude menée sur le taux de participation aux élections provinciales du Québec en 2007 présente une conclusion plus définitive : parmi les circonscriptions électorales, « plus la part des immigrants est importante, moins le taux de participation est élevé » (Gélineau et Teyssier, 2012, p. 27). Une enquête sur les élections fédérales de 2011 montre un résultat similaire, mais un écart est constaté selon le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada : « Canadiens de naissance » (67,1 %) ; « Immigrants de longue date » (66,3 %) ; « Nouveaux immigrants » (51,1 %) (Uppal et LaRochelle-Côté, 2012, p. 7). En termes de tendance générale, il apparaît que les immigrant-e-s résidant depuis plus longtemps dans le pays d'accueil participent plus activement aux élections.

Au sein de la population immigrante, dans toutes les deux enquêtes, le taux de participation aux élections fédérales varie selon la région de naissance : de 86,3 % (Europe) à 69,5 % (Asie et Moyen-Orient) (Tossutti, 2007, p. 50) ; de 76,6 % (Europe de l'Ouest/Europe du Nord) à 53,4 % (Asie centrale occidentale, Moyen-Orient) (Uppal et LaRochelle-Côté, 2012, p. 7). Le décalage est aussi constaté selon l'origine

ethnique, qui ne coïncide pas nécessairement avec le lieu de naissance et qui comprend également les non-immigrant-e-s s'identifiant à une origine ethnique : de 88,8 % (Canadienne-française) à 59,1 % (Vietnamienne) (Tossutti, 2007, p. 49). Or, les données détaillées semblent imposer une conclusion plus prudente à l'égard de la comparaison de la participation selon le statut d'immigration. À titre d'exemple, selon le tableau 1.4, le taux de participation pour la population catégorisée comme « noire » s'établit différemment selon le lieu de naissance et l'âge.

Tableau 1.4

Taux de participation des Noirs aux élections fédérales selon le lieu de naissance et l'âge (%)

	Nés au Canada	Nés à l'étranger
De 29 à 29 ans	51,0	41,2
30 ans et plus	51,5	82,4

Source : Tableau 3 – Taux de participation – selon le lieu de naissance, la race et l'âge. Dans Tossutti (2007), p. 48.

En effet, plusieurs facteurs influençant la participation sont identifiés. Parmi d'autres, la religion constitue un élément associé à une différence du taux de participation : de 84,7 % (juive) à 64,5 % (musulmane) (*Ibid.*, p. 50). Ce résultat correspond également à la différence constatée selon l'origine des électrices et électeurs : « Les taux de participation aux élections des personnes de traditions religieuses judéo-chrétiennes ont été supérieurs à ceux des Canadiens pratiquant une religion ayant pris racine » dans d'autres régions du monde (*Ibid.*, p. 25).

Des éléments associés au statut sur le marché du travail ou à l'état financier des électrices et électeurs apparaissent aussi influencer la participation. Le taux est plus élevé chez les personnes incluses dans les catégories suivantes : les personnes avec un emploi, les travailleuses et travailleurs avec des emplois spécialisés, les personnes

ayant un revenu élevé et les propriétaires (Tossutti, 2007 ; Uppal et LaRochelle-Côté, 2012). Le temps disponible semble constituer également un facteur : selon un sondage portant sur les raisons de l'abstention aux élections fédérales de 2011, « trop occupé » (22,9 %) se range en deuxième place après « pas intéressé » (27,7 %) pour l'ensemble des répondant-e-s, et à la première place chez les immigrant-e-s (35,4 % pour les personnes arrivées au cours des 10 dernières années et 23,3 % pour les personnes arrivées il y a plus de 10 ans) (Statistique Canada, 2013c). Par ailleurs, un fort attachement au Canada, un niveau élevé de scolarité et l'âge avancé sont des facteurs favorisant la participation (Tossutti, 2007 ; Uppal et LaRochelle-Côté, 2012).

À propos d'autres types de participation politique, les données sont plus limitées. Selon une enquête menée sur la participation des minoritaires visibles aux activités de bénévolat comparée à celle des blanc-he-s (Reitz et Banergee, 2007), parmi les quatre catégories principales de la minorité visible (les noir-e-s, les Chinoi-se-s, les Asiatiques du Sud et les autres), seulement les Chinoi-se-s affichent une participation plus faible que les blancs. Anderson et Black (2008) présentent une différence quant au taux de participation à des manifestations illégales : 30 % chez les immigrant-e-s et 22 % chez les non-immigrant-e-s. Dans une enquête menée sur la participation politique des femmes issues des minorités (non blanches), O'Neil, Gidengil et Young (2012) ont obtenu des résultats intéressants. Chez les femmes issues des minorités, alors que la participation dans l'ensemble est plus faible que chez les femmes issues de la majorité, la participation non conventionnelle s'avère assez forte (tableau 1.5). Dans le tableau qui suit, la participation conventionnelle désigne le fait de voter aux élections fédérales, provinciales et municipales, de même que l'adhésion à un parti politique ou à un groupe d'intérêt ; la participation non conventionnelle inclut les pétitions, la participation à des manifestations, le boycottage et le buycottage.

Tableau 1.5

Conventional and Unconventional Political Activity by Group (Participation deficit)*

Conceptualization	Native-born Majority	Native-born Minority	Immigrant Majority	Immigrant Minority
Conventional Political Activity Participation Deficit	--	-0.79	-0.16	-1.22
Unconventional Political Activity Participation Deficit	--	0.48	0.14	-0.33

(O'Neil, Gidengil et Young, 2012, p. 190)

* Le déficit de participation représente une valeur relative, calculée comme une différence entre le nombre moyen des activités pour un groupe concerné et celui pour la « Native-born Majority ». La valeur négative indique que le nombre est moins élevé que celui de la « native-born majority ».

Un rapport (MIDI, 2016) portant sur la participation des immigrant-e-s au Québec dans divers domaines de la vie sociale présente des données tout aussi intéressantes. Eu égard aux thématiques de ma recherche, parmi les six dimensions de la participation (économique, communautaire, culturelle, linguistique, citoyenne et identitaire), c'est la dimension citoyenne qui apparaît la plus significative, étant définie comme « un processus d'engagement obligatoire ou volontaire de personnes ordinaires, agissant seules ou au sein d'une organisation, en vue d'influer sur une décision portant sur des choix significatifs qui toucheront leur communauté » (André, 2012, p. 1, cité dans MIDI, 2016, p. 67). Celle-ci englobe la participation électorale et d'autres types d'activités. Comme le taux de participation électorale est légèrement faible chez les immigrant-e-s comparativement aux non-immigrant-e-s, la proportion de personnes ayant participé aux organisations politiques est moins élevée chez les

immigrant-e-s : « bénévolat parti politique », 1,5 % chez les personnes immigrantes et 1,7 % chez les personnes natives ; « membre organisme politique », 2,2 % pour les immigrant-e-s et 2,8 % pour les personnes natives (p. 71). Cependant, la proportion de participation présente des tendances différentes suivant le type d'activité. En particulier, les personnes immigrantes s'avèrent actives en ce qui a trait à l'expression en public comparativement aux personnes natives.

Tableau 1.6

Proportion de personnes ayant participé au cours d'une année précédant l'enquête à diverses activités citoyennes selon le statut d'immigration au Québec (%)

	Personnes immigrantes	Personnes natives
Exprimer opinion journal	8,5	6,6
Exprimer opinion Internet	14,2	10,0
Assister réunion publique	10,9	12,0
Parler lors d'une réunion publique	40,9	28,5
Participer à une manifestation	8,4	6,9
Signer pétition papier	12,0	16,7
Signer pétition Internet	16,7	20,7
Membre syndicat	20,4	25,7

(MIDI, 2016, p. 72)

Bien qu'ils ne comportent pas nécessairement une visée clairement politique, l'engagement communautaire et la vie associative méritent d'être survolés dans la mesure où ils favorisent les échanges d'information et d'avis en plus de favoriser la formation d'actions collectives (MIDI, 2016). Selon un rapport de Statistique Canada (Turcotte, 2015, p. 25), la participation « à des groupes, à des organismes ou à des associations » est moins marquée chez les immigrant-e-s : parmi les personnes de 25

à 64 ans, 59 % des immigrant-e-s récent-e-s sont membres d'un groupe, d'un organisme ou d'une association, alors que le taux s'établit à 63 % pour les immigrant-e-s de longue date, et à 67 % pour les non-immigrant-e-s. L'écart est plus grand en ce qui a trait à la catégorie « organisme sportif ou récréatif » : respectivement 19 %, 25 % et 33 % pour les trois catégories de la population. Toutefois, le taux de participation est inversé entre les immigrant-e-s et les non-immigrant-e-s en ce qui concerne 1) la catégorie « groupe d'appartenance religieuse » – 19 %, 21 % et 11 % – et 2) et la catégorie « club ou association d'immigrants ou ethnique » – 8 %, 8 % et 2 %. Toujours selon le même rapport (Turcotte, 2015), le revenu personnel et le niveau d'éducation s'avèrent être des facteurs positifs de participation à la vie associative.

En outre, le rapport abordé précédemment (MIDI, 2016, p. 34-35) présente des taux de participation à des activités de bénévolat selon le statut d'immigration. Les immigrant-e-s sont moins susceptibles de faire du bénévolat auprès d'un ou plusieurs organismes sans but lucratif (bénévolat encadré) : 24,7 % des personnes immigrantes et 33,1 % des personnes natives. Tandis que la proportion est légèrement plus élevée chez les immigrant-e-s quant au « bénévolat non encadré », soit l'offre « de l'aide directe auprès des personnes vivant à l'extérieur du ménage, comme des personnes apparentées, des amis et des voisins » : 78,8 % des personnes immigrantes et 77,8 % des personnes natives. Par ailleurs, les deux rapports (MIDI, 2016 ; Turcotte, 2015) indiquent la complexité du lien entre les réseaux sociaux et l'engagement communautaire ou politique : les réseaux sociaux élargis offrent davantage d'occasions d'être invité à des activités diverses ; la participation active favorise à son tour l'élargissement des réseaux sociaux.

Selon les données consultées, les personnes immigrantes participent légèrement moins aux élections, mais sont autant ou même plus actives lorsque l'on considère d'autres formes de participation en dehors du système électoral. Toutefois, d'autres

facteurs, tels que l'appartenance ethnique, le statut sur le marché du travail et le niveau d'éducation étant pris en compte, il apparaît difficile de présenter une tendance solide ou de généraliser les différences observées. En outre, ces données quantitatives n'offrent pas en tant que tel d'explications sur les dynamiques sous-jacentes.

Il n'est pas possible de conclure que les immigrant-e-s participent plus activement aux activités politiques en dehors du système électoral. Cependant, en explorant leur participation qui déborde du système électoral, on pourrait s'attendre à découvrir des dynamiques qui ne sont pas dévoilées dans les recherches se concentrant sur la participation électorale.

1.3 Objectif et question de recherche

L'analyse du contexte, inspirée particulièrement par les deux ouvrages (Castle, de Haas et Miller, 2014 ; McNally, 2013), m'a amené à s'intéresser à la participation politique des (im)migrant-e-s au Québec. À l'aide des documents consultés, je préciserai dans cette section l'objectif et la question de recherche et ajouterai quelques intuitions provisoires.

1.3.1 Objectif de recherche

Prenant en compte le contexte, revenons sur le thème de recherche présenté précédemment : la participation politique des (im)migrant-e-s en tant que partie du processus de leur intégration et de la restructuration des rapports de forces sociopolitiques. Dans le contexte canadien et québécois, comme le signalent les modèles d'intégration, soit le multiculturalisme et l'interculturalisme, la question de l'immigration et celle de l'intégration sont envisagées souvent dans une perspective

interculturelle concevant les immigrant-e-s entre autres comme porteuses et porteurs de culture. Toutefois, la problématique des deux ouvrages ainsi que les données des autres documents consultés témoignent du fait que l'intégration des (im)migrant-e-s et le vivre ensemble avec celles et ceux-ci comportent des dimensions variées qui sont liées de manière complexe. En ce sens, la communication interculturelle, un champ d'études dans lequel le rapport interculturel constitue un axe essentiel et qui permet une approche dynamique – en accentuant des aspects relationnels entre les actrices et acteurs ainsi qu'entre des dimensions et des éléments –, paraît offrir une perspective appropriée. Cette perspective sera clarifiée davantage dans le chapitre suivant. Par ailleurs, dans la mesure où l'intégration est conçue comme un processus continu allant des expériences vécues avant même de quitter le pays d'origine jusqu'aux divers aspects de la vie après l'arrivée au pays d'accueil, incluant l'obtention du statut d'immigration, ma recherche vise à traiter des personnes ayant vécues le parcours migratoire, soit des migrant-e-s de statut temporaire ou sans statut et des immigrant-e-s de statut permanent. Il est certain que le statut d'immigration a une grande influence sur les conditions de vie des personnes (im)migrant-e-s, mais leurs expériences politiques ne sont pas formées seulement par ce statut. Celui-ci est inclus dans ma recherche à titre de facteur, parmi plusieurs autres, influençant la participation politique de la population ciblée.

Or, à l'ère d'austérité, les voix critiques présentées plus haut revendiquent un renouveau politique, remettant même en cause les systèmes déjà établis. Cette problématique m'amène à mettre l'accent sur la participation politique au sens large, celle-ci englobant des activités diverses sans se restreindre au système électoral, telles la participation à des manifestations, la prise de parole devant public et la présence aux rencontres organisées. En outre, la vie associative occupe une place importante dans le processus d'intégration des immigrant-e-s (Arcand, 2004 ; Vatz-

Laaroussi, 2004). Lorsqu'il s'agit de la participation politique, ceci est d'autant plus vrai que des associations offrent un espace d'échange d'opinions et facilitent les actions collectives de nature politique, tel que signalé plus haut dans ce chapitre. Il est possible par ailleurs que plusieurs (im)migrant-e-s forment un acteur collectif sur la scène politique sur la base de leur vie associative. En ce sens, il est pertinent d'explorer les activités associatives auprès d'un organisme promouvant la participation politique des (im)migrant-e-s. À cet effet, ma recherche est basée sur une enquête menée auprès du Centre des travailleurs et travailleurs immigrants qui se trouve à Montréal, et au sein duquel des (im)migrant-e-s et des non-(im)migrant-e-s interagissent et organisent collectivement des activités variées autour de revendications communes. Le Centre est de plus marqué par son militantisme politique, la migration et le travail constituant deux axes centraux de ses activités, ce qui correspond à ma problématique de recherche. Dans ma recherche, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants est conçu à la fois comme une interface permettant une rencontre avec la population cible et comme un acteur collectif la représentant. La justification de ce choix sera précisée davantage dans le chapitre portant sur le cadre méthodologique.

Dans cette recherche s'interrogeant sur la participation politique des (im)migrant-e-s au Canada et au Québec, l'objectif ne consiste pas à présenter un modèle général de la participation ni une cartographie qui englobe ses divers types, mais à envisager en profondeur certaines modalités de la participation politique dans sa dynamique complexe, en repérant les facteurs déterminants et les incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s. Comme je l'ai signalé, la recherche s'intéresse à des activités qui dépassent la participation électorale, sans pourtant l'exclure. En vue de repérer ces éléments, il faut que les (im)migrant-e-s ciblé-e-s aient déjà des expériences de la participation politique. Ces expériences peuvent désigner des

activités faites à titre de militant-e au sein d'organismes, tels que des ONG, des syndicats et des partis politiques, ou des pratiques individuelles, comme la participation à une manifestation ou la publication de textes en ligne ou hors ligne.

Étant donné qu'une grande part de la recherche portant sur la participation politique des immigrant-e-s se concentre sur la participation électorale (Jedwab, 2006 ; Lapp, 1999 ; Simard et Pagé, 2009 ; White, Nevitte, Blais, Everitt, Fournier et Gigengil., 2006), en explorant divers types de participation politique dans une perspective de communication interculturelle, je m'attends à contribuer à élargir la compréhension de ce sujet. Du reste, attendu que l'incidence de la participation politique sur l'intégration reste une lacune des recherches en matière de l'immigration, ma recherche pourrait apporter de nouveaux points de repère dans ce domaine.

1.3.2 Question de recherche et intuitions provisoires

Conformément à cette problématique, ma thèse vise à répondre à la question suivante : Quels sont les facteurs principaux influençant la participation politique des (im)migrant-e-s au Québec et les incidences de cette participation sur leur intégration dans la société d'accueil ?

Avant de terminer ce chapitre, je clarifierai deux volets de la question, les déterminants et les incidences, et présenterai des intuitions provisoires à la question centrale et les sous-questions qui en émanent sur la base des données consultées précédemment.

1.3.2.1 Les facteurs principaux influençant la participation politique des (im)migrant-e-s

Les facteurs affectant un phénomène social sont inévitablement multiples, et l'influence de ces facteurs peut être positive et négative. Dans le cas de ma recherche, ces deux types de facteurs pourraient être traduits en deux catégories : les motivations qui poussent les (im)migrant-e-s à la participation politique et les obstacles qu'elles et ils éprouvent à l'égard de cette participation. De plus, plusieurs facteurs agissent de manière complexe sur un phénomène, s'influençant les uns les autres, et certains plus directement que d'autres qui interviennent plutôt indirectement. Au lieu d'énumérer certains éléments identifiés comme influents, cette recherche vise à saisir les rapports d'influence dans leur complexité.

Eu égard à la revue des documents présentée ci-haut, je présente ici quelques intuitions. D'abord, les contraintes inhérentes au système d'immigration au Canada font obstacle à la participation politique des (im)migrant-e-s. Plus précisément, les éléments suivants agissent comme obstacles dans la vie des personnes (im)migrantes et entravent également leur participation : l'instabilité du statut d'immigration, les droits variables en fonction du statut, le déséquilibre des rapports de forces entre l'employeuse ou employeur et l'employé-e, renforcé par le statut d'immigration. Afin d'interroger plus en détail l'influence de ces éléments sur la participation politique, il faut se pencher sur les questions suivantes : Quelles sont les contraintes concrètes provenant du statut d'immigration par rapport à la participation politique ? Quelles différences sont constatées entre les personnes ayant un statut d'immigration différent et entre les personnes admises dans des catégories d'immigration distinctes ?

Deuxièmement, les conditions de travail, notamment la précarisation et les contraintes qui en résultent rendent difficile l'action collective des travailleuses et

travailleurs (im)migrant-e-s. Il faudrait interroger évidemment les conditions de travail concrètes communément vécues par un grand nombre de personnes (im)migant-e-s et l'influence de ces conditions sur leurs activités politiques. En outre, le croisement de deux variables, le parcours migratoire et les conditions de travail, revêt une importance particulière : De quelle façon le statut d'immigration contraint-il les conditions de travail et quels sont les effets combinés de ces deux variables sur la participation politique ?

Pour les (im)migrant-e-s, les rapports avec leur société d'origine ainsi que ceux avec leur communauté ethnoculturelle sont des éléments incontournables agissant sur divers aspects de leur vie. La différence de l'origine, soit le pays d'origine ou l'appartenance ethnique, est prise souvent comme un facteur significatif influant sur leurs comportements variés dans le pays d'accueil, comme l'exemple de la différence du taux de participation aux élections en fonction de leur origine ethnique. Lorsqu'on traite de la diversité culturelle d'une société d'accueil, il m'apparaît toutefois incohérent de supposer une homogénéité de la société d'origine ou de la communauté ethnoculturelle. Il faudrait dès lors analyser avec prudence les dynamiques précises vécues par les (im)migrant-e-s par rapport à leur origine. À cet égard, les questions suivantes s'imposent : De quelle manière les expériences politiques vécues dans la société d'origine influent-elles sur la participation politique des (im)migrant-e-s dans la société d'accueil ? Quelle est la place de l'ethnicité dans des activités politiques menées par les (im)migrant-e-s ?

Malgré ces obstacles, les données témoignent du fait que les (im)migrant-e-s posent des actions de nature politique. Certain-e-s participent activement à des activités politiques, tandis que d'autres ne le font pas. De plus, une variété dans la forme des activités est constatée, dépassant les formes conventionnelles. Il y a dès lors une nécessité d'explorer ces formes d'activités ainsi que les facteurs qui motivent une

partie de la population (im)migrante à y participer. Les données envisagées jusqu'ici ne fournissent pas assez d'informations sur les facteurs favorables à la participation. Toutefois, il me semble nécessaire de remarquer deux éléments. Premièrement, les discriminations vécues, soit en milieu de travail ou au cours du processus administratif d'(im)migration, pourraient révolter les personnes concernées. Comme la crise financière a motivé un grand nombre de personnes à sortir manifester, l'expérience des situations difficiles et jugées injustes peut servir de point de départ des actions politiques revendiquant un changement. En deuxième lieu, l'importance de la vie associative chez les (im)migrant-e-s est mentionnée brièvement, et les exemples mentionnés ci-dessus prennent souvent la forme d'actions collectives. De ces constats, deux questions s'imposent : Quels sont les facteurs additionnels qui motivent des réactions différentes face à une situation similaire ? Quelle est la place des organisations dans ces dynamiques ?

1.3.2.2 Les incidences de la participation politique sur l'intégration des (im)migrant-e-s

Comme toutes les autres expériences sociales, la participation politique a des incidences variées sur la vie des (im)migrant-e-s. L'intégration est en effet une notion complexe et controversée, et à ce stade préliminaire, je me suis basé sur une définition provisoire, un processus qui amène les personnes (im)migrant-e-s à devenir des membres actifs de la société d'accueil.

Les données consultées jusqu'ici ne présentent pas en effet de réponse à ce volet de question. Il serait possible toutefois de supposer que les incidences prennent la forme des gains concrets directement visés par l'action politique, tels que l'amélioration des conditions de travail, la hausse du salaire et l'accès à la résidence permanente, ou celle des effets secondaires qui ne sont pas visés directement, tels que l'acquisition

de connaissances plus poussées sur la société d'accueil et l'élargissement des réseaux personnels et sociaux. Il y a une nécessité dès lors d'interroger les changements apportés concrètement à travers les activités politiques et d'analyser des rapports entre des facteurs variés et ces changements.

Or, en ce qui concerne l'intégration, une question plus fondamentale surgit : Les (im)migrant-e-s peuvent-elles et ils s'intégrer dans la société d'accueil sans nécessairement assumer unilatéralement les normes et les valeurs dominantes de la société d'accueil ? Cette question est aussi un enjeu important dans les débats autour des politiques d'intégration. Dans le cadre de la présente recherche, elle est d'autant plus significative que la participation politique inclut des activités contestataires visant un changement social.

2.1.1 Le champ de l'interculturel

Avant d'entrer dans le détail, il n'est pas inutile de présenter une topologie globale du champ des études sur l'interculturel en vue de mieux situer les théories et concepts. Je présente ensuite trois distinctions de l'interculturel fondées respectivement sur trois questions : 1) Par « interculturel », que veut-on dire ? 2) Quels sont les objets de recherche dans le champ de l'interculturel ? 3) Dans quelles perspectives approche-t-on l'interculturel ?

En analysant les usages du terme « interculturel », Bob W. White (2014, p. 36-37) fait un tri en trois registres : « une réalité sociologique », « une idéologie politique » et « une orientation épistémologique ». Comme « réalité sociologique », l'interculturel désigne d'abord la présence de cultures différentes dans une société et les relations entre les porteuses et porteurs de ces cultures distinctes. Ensuite, « une idéologie politique » indique une orientation politique à l'égard de la gestion de la diversité culturelle, voire l'interculturalisme. En dernier lieu, l'interculturel comme « orientation épistémologique » « se caractérise par le souci d'autrui dans une éthique relationnelle, l'humilité par rapport à la complexité de l'Autre, et la reconnaissance du fait que le savoir est coproduit » (p. 37). Dans ma recherche, les deux premiers registres de l'interculturel correspondent au contexte dans lequel les (im)migrant-e-s font l'expérience des activités politiques, et l'épistémologie interculturelle constituerait les principes de base pour mon approche en la matière.

Parmi les études abordant les relations interculturelles, Gina Stoiciu (2008, 2011) identifie trois domaines distincts en fonction de l'objet et l'enjeu principal : l'immigration, les relations internationales et le management interculturel. Selon elle, les premières recherches sur l'interculturel ont été menées aux États-Unis dans les années 1930. Ces recherches portent sur la vie des immigrant-e-s, en particulier le

mode d'adaptation des immigrant-e-s. Après la Seconde Guerre mondiale, dès les années 1950, avec l'accroissement des échanges à l'échelle internationale, les relations internationales ont pris une importance accrue dans les recherches. À l'égard des relations interculturelles, la compétence communicationnelle face à des porteuses et porteurs de cultures différentes revêt une importance particulière pour des agent-e-s gouvernementaux, tels que diplomates, officières et officiers militaires et agent-e-s de renseignements. Dans ce contexte, de nombreuses recherches portent sur cette compétence. Ensuite, dès les années 1960, la question de l'interculturel s'infiltre en management. Deux changements entrepreneuriaux sont alors les conditions principales qui suscitent l'émergence du management interculturel : d'une part, la proportion des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s s'est accrue au sein des entreprises nationales ; d'autre part, de grandes entreprises étendent leurs opérations dans plusieurs pays. Parmi ces trois domaines, ma recherche s'ancre évidemment dans celui de l'immigration. La croissance des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s est un des éléments centraux ; Mon approche ne prend pas toutefois la perspective managériale, mais vise à explorer les points des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s autour de leurs expériences politiques.

En outre, Jacques Demorgon (2012) distingue les approches portant sur l'interculturel dans une différente optique, en fonction de leur méthode ou perspective : « comparative-descriptive », « compréhensive-explicative » et « dialogique-implicative ». La « méthode comparative-descriptive » accentue les différences observées entre les cultures et vise à les décrire. Cette méthode a pour objectif d'ajuster les relations en prenant conscience des différences entre les actrices et acteurs concerné-e-s (p. 20). La « méthode compréhensive-explicative » vise à expliquer l'engendrement, la genèse de ces différentes cultures. Alors que la première

méthode relève de la dimension synchronique des différentes cultures, la deuxième privilégie la dimension diachronique (p. 20-21). Cette dernière se base sur le constat trouvé par la deuxième méthode : chaque culture n'est pas un donné déjà complété, mais un construit provenant de l'enchevêtrement de sources diverses. Les différentes cultures s'affrontent, dialoguent les unes avec les autres, s'impliquent et se construisent. La méthode « dialogique-implicative » soulève cette dynamique interculturelle (p. 25-27). Les différentes recherches en interculturel priorisent en effet une de ces méthodes distinctes. La pertinence des méthodes différentes sera envisagée plus tard en lien avec des approches variées en communication interculturelle.

Les classifications de ces trois auteur-e-s esquissent les grands traits des diverses approches et perspectives à l'égard de l'interculturel. Tenant compte de cette esquisse, j'envisage par la suite différentes perspectives en communication interculturelle.

2.1.2 La culture, la communication et la communication interculturelle

Comme Stoiciu (2011, p. 67) le note, « rencontre entre porteurs de cultures différentes » serait « la définition de degré zéro » de la communication interculturelle, dans la mesure où « l'ensemble des théories du domaine » sont « dérivées » de cette définition. Mais elle reste encore à être précisée. D'abord, qu'est-ce que la culture ? De plus, dans cette définition, la communication est réduite à une « rencontre ». Qu'est-ce que la rencontre, et quels sont les effets de cette rencontre ? Avant d'envisager les courants principaux en communication interculturelle, il est donc utile d'examiner quelques aspects significatifs de ces deux notions : culture et communication.

2.1.2.1 La culture

La culture serait une des notions dont le sens est le plus difficile à cerner. Raymond Williams (1988, p. 90), en traçant l'évolution de la notion de culture, présente trois significations : a) « *a general process of intellectual, spiritual and aesthetic development* » ; b) « *a particular way of life, whether of a people, a period, a group, or humanity in general* » ; c) « *the works and practices of intellectual and especially artistic activity* ». Edward T. Hall (1959, p. 43) dit que pour les anthropologues, la culture signifie en général « the way of life of a people, for the sum of their learned behavior patterns, attitudes, and material things », ce qui correspond au deuxième sens présenté par Williams. Geert Hofstede (1991) distingue deux catégories de culture. Alors que la première relève du raffinement de l'esprit, de l'art, du savoir, ainsi de suite, la deuxième catégorie désigne tous les modes de pensée, d'agissement de comportement. C'est sur cette deuxième catégorie de culture que ses principaux travaux se basent. Selon cette conception de culture définie au sens large, la culture n'est pas un domaine d'activités distinct des autres, tels que l'économie et la politique. Elle traverse en fait toutes les formes de la vie sociale.

Edward. T. Hall (1959, p. 52) avance qu'« *It [culture] is a mold in which we are all cast, and it controls our daily lives in many unsuspected ways* ». Mais ce propos de Hall ne signifie pas que la culture est fixée de manière permanente. Il signifie que l'on est toujours sous l'influence d'une certaine culture, à condition de ne pas être tout à fait isolé de la vie sociale. Dans un même sens, Hofstede (1991) comprend la culture comme une sorte de programmation de l'esprit appris des interactions sociales qui oriente nos manières de penser et d'agir. D'après cette perspective, on peut comprendre sans difficulté l'affirmation d'Harry C. Triandis (1994, p. 13) : « *We see the world less 'as it is' and more 'as we are'* ».

Cependant, comme le propose Demorgon (2004), la culture n'est pas une entité fixe demeurant identique au fil des années. La rencontre avec des cultures différentes est un aspect inhérent de la culture et, dès lors, chaque culture se trouve sous l'influence constante de cultures voisines ou lointaines. Sous cette influence, la culture change et se transforme au cours du temps. En ce sens, comme Hall (1959, 1990) le souligne, la culture est intimement liée à la communication.

Par ailleurs, les chercheurs des *Cultural Studies* mettent en relief un aspect différent de la culture : son caractère politique. Selon ce courant, la culture n'est pas un ensemble neutre partagé par un groupe de personne, mais un terrain sur lequel de différentes forces sociopolitiques se confrontent (Hall, 1990 ; Johnson, 1986-1987 [sic.] ; Storey, 1996). Le rapport de forces ne s'établit pas seulement entre des cultures différentes, mais il est inhérent à la construction de chaque culture. Cette perspective nous permet d'analyser des éléments culturels d'un regard critique, en les articulant à la dimension sociopolitique. Je reviendrai à cette problématique en lien avec l'approche critique en communication interculturelle qui sera présentée plus tard.

2.1.2.2 La communication

L'origine étymologique du mot communication est latine : *communicatio*, qui signifie « mise en relation » et « partage », et *communis*, qui signifie « commun » et « être en commun ». Ce n'est qu'au XX^{e} siècle qu'on l'associe à un « transfert de contenus intellectuels » (Rey, 2005, p. 1704). À partir de la deuxième moitié de ce siècle, cette présomption étroite concentrée sur le transfert de contenu est remise en question (Laramée et Vallée, 1991 ; Ravault, 2016 ; Thériault, 2007). À titre d'illustration, Lee O. Thayer (1968), en critiquant cette conception de la communication à partir d'un questionnement sur l'intention et la rationalité de l'émetteur, met l'accent sur l'aspect actif du récepteur. Par ailleurs, Stuart Hall (1973, 1997) souligne la dimension

culturelle de ce processus. En se référant au code culturel respectivement, l'émetteur organise un message (*encoding*) et le récepteur interprète le sens du message (*decoding*).

James Carey (1989) critique explicitement l'approche de la communication basée sur le modèle émetteur-récepteur. Il insiste pour une conception plus large liée au contenu étymologique de ce mot : « mise en relation », « partage » et « commun ». En s'appuyant sur la position de Carey, Gaby Hsab et Gina Stoiciu (2011, p. 20) soutiennent la perspective de la « communication comme rituel ». Dans cette perspective, inspirée aussi d'Erving Goffman (1967), diverses formes d'interactions sociales sont incluses dans la communication, et le processus de signification inhérent dans la communication est mis de l'avant.

Comme pour la notion de culture, chez les chercheurs des *Cultural Studies*, l'aspect politique de la communication est à souligner. Les précurseurs (Carey, 1975 ; Grossberg, 1979 ; Williams, 1974) des *Cultural Studies* adoptent une position critique par rapport à l'approche dominante dans les sciences de la communication de l'époque, soit l'étude des médias de masse, et mettent en cause particulièrement la conception de la communication axée sur l'émetteur. Selon ces auteurs, la communication doit se concevoir comme une série de pratiques produisant des significations dans des rapports complexes entre êtres humains. En ce sens, il ne faut réduire les études en communications ni à la recherche de techniques médiatiques ni à la psychologie individuelle. La communication est un processus de partage, donc un processus de construction de la communauté, et les rapports sociaux des individus influencent non seulement les pratiques communicationnelles, mais se construisent et se transforment par ces dernières (Williams, 1961, 1974). Dans ces pratiques, les rapports de forces sont toujours à l'œuvre.

2.1.2.3 La communication interculturelle

Dans cette section, à partir des notions de culture et de communication, je discuterai des approches principales en communication interculturelle. Parmi les recherches dans ce domaine, Tania Ogay (2002) distingue quatre principaux courants en fonction de l'axe de recherche : 1) la diversité culturelle des comportements communicationnels, 2) le processus d'adaptation, 3) la compétence interculturelle et 4) les axes mixtes.

Le premier courant introduit la diversité culturelle comme un des facteurs influant sur les comportements communicationnels. Les recherches d'Edward T. Hall (1959, 1989, 1990), le fondateur des recherches en communication interculturelle, montrent clairement cet aspect culturel de la communication. Ce constat renonce à une perspective universaliste de la communication qui vise à présenter un modèle universel de communication, influencé par les mathématiques ou les sciences naturelles. Le modèle de Shannon et Weaver (1948), identifiant les étapes et les éléments du processus de la transmission des messages de la source au destinataire, illustre bien cette perspective. À travers des analyses comparatives des comportements communicationnels de personnes de cultures différentes, les travaux de Hall témoignent du fait que les différences culturelles entraînent également une diversité dans les pratiques communicationnelles.

Le deuxième courant analyse notamment le processus d'adaptation des personnes dans un environnement étranger. Les premières recherches sur l'interculturel, notamment celles menées par l'École de Chicago, se sont concentrées sur ce sujet dans une perspective microsociologique (Burgess, *et al.*, 2004). Influencés par ces études, Jean-René Ladmiral et Edmond Marc Lipiansky (1989) analysent l'adaptation des immigrant-e-s dans une optique psychosociologique. Leurs travaux s'intéressent

à la façon dont des individus provenant de cultures différentes font l'expérience des différences culturelles dans leurs interactions avec d'autres. Selon eux, « il faut moins le [l'interculturel] comprendre comme le contact entre deux objets indépendants (deux cultures en contact) qu'en tant qu'interaction où ces objets se constituent autant qu'ils communiquent » (p. 10). Autrement dit, les interactions sont un processus de signification à travers lequel l'identité se reconstruit. À la suite d'une telle conception interactionniste, William Gudykunst et Young Yun Kim (1992, p. 13-14) définissent la communication interculturelle comme : « *a transactional, symbolic process involving the attribution of meaning between people from different culture* ». Au travers de ces transactions successives, ceux et celles qui interagissent arrivent à se comprendre et à s'adapter dans un nouvel environnement culturel[22].

Troisièmement, la compétence interculturelle constitue un axe de recherche particulièrement important aux États-Unis. L'objectif essentiel de cette approche consiste à développer la compétence permettant à des individus de participer à une communication efficace et appropriée dans le cadre d'interactions avec des interlocutrices ou interlocuteurs provenant de cultures différentes. À cet effet, l'acquisition de techniques, tels que la gestion du stress psychologique et la tolérance à l'ambiguïté, est mise de l'avant (Hammer, 1989 ; Martin, 1993 ; Nakanishi et Johnson, 1993 ; Spitzberg, 1994). Par ailleurs, l'accumulation de connaissances sur des cultures différentes est priorisée dans un bon nombre de recherches (Anderson, 1994 ; Javidi et Javidi, 1994), bien qu'elles ne proposent pas explicitement la compétence individuelle. Par exemple, les travaux de Geert Hofstede (1980), présentant dans un contexte de management un grand éventail de profils organisés par région sur les différences culturelles à travers le monde, ont un grand impact sur ce type de

[22] Mais il est à noter que dans leurs travaux, la compétence de communication interculturelle occupe aussi une place importante.

recherches en communication interculturelle. En bref, dans cette approche, l'amélioration de la compétence interculturelle est privilégiée à titre de but, soit dans le contexte du management, des relations internationales ou des relations avec les (im)migrant-e-s. Dans ce contexte, la « méthode comparative-descriptive » apparaît prédominante.

Par ailleurs, il existe des recherches intégrant des axes qui ne se réduisent pas à l'un ou l'autre des trois courants approchés ci-haut, et Ogay les classe dans un quatrième courant en communication interculturelle. À titre d'exemple, la théorie d'accommodement de la communication (*Communication Accommodation Theory : CAT*) (Gallois, Giles, Jones, Cargile et Ota, 1995) lie l'accommodement des comportements communicationnels des individus aux conditions socioculturelles et historiques des groupes dans lesquelles ces individus vivent et dans lesquelles la situation de communication se produit. Les participant-e-s de la communication ajustent leurs comportements, identifiant notamment des similarités et des différences, et prennent en compte les contextes plus larges entourant les groupes concernés.

En effet, la diversité culturelle dans les comportements communicationnels serait une prémisse commune aux quatre courants de recherche. Les différents points focaux des recherches abordant cette diversité ainsi que les conceptions qu'elles affichent de la diversité culturelle et de la communication, expliquent les divergences entre les courants. Eu égard à l'objectif, le deuxième courant axé sur le processus d'adaptation s'approche le plus de ma démarche de recherche. Celle-ci se penche aussi sur les effets de la participation politique des (im)migrant-e-s sur leur intégration, incluant les changements apportés par cette participation à leur perception et leur position à l'égard de la société d'accueil. Dans cette approche, la perspective interactionniste peut offrir des repères utiles.

Par contre, compte tenu de la conception selon laquelle la culture se construit et se transforme à travers la communication, l'approche privilégiant la « méthode comparative-descriptive », soit le premier et le troisième courants, ne peut pas cerner la dimension innovatrice inhérente à la culture. En outre, l'axe de la compétence requise pourrait laisser de côté la problématisation des conditions entourant les pratiques communicationnelles ; autrement dit, ce type de recherches risquerait d'amenuiser le regard critique. Selon les données consultées dans le chapitre précédent, les discriminations vécues par les (im)migrant-e-s proviennent en grande partie des structures sociales et des systèmes institutionnalisés. Compte tenu de ces situations, l'accent mis sur les compétences des individus peut avoir pour effet de dissimuler une part importante des problèmes structuraux et systémiques. Par ailleurs, il s'avère que l'aspect politique de la culture n'est pas suffisamment pris en compte dans les approches envisagées.

Dans ma recherche, les (im)migrant-e-s ciblé-e-s sont pris-es comme des porteuses et porteurs de cultures différentes. Bien qu'elles et ils soient censé-e-s être influencé-e-s par leur culture d'origine, il ne faut pas réduire leur manière de vivre à leur origine. Le but ne consiste pas à repérer des spécificités prédéfinies, mais à comprendre la transformation dans sa dynamique interactive. À cet effet, l'approche « dialogique-implicative » est privilégiée. De plus, conformément à ma problématique, l'aspect politique de la communication est pertinent en tout temps dans ma démarche. En ce sens, ma recherche se range du côté de l'approche critique en communication interculturelle, qui remarque avant tout les rapports de forces inhérents dans les rencontres interculturelles et qui vise à changer les rapports inégaux ou injustes. Afin de mieux situer cette approche et d'orienter ma recherche, le reste de cette section s'attardera davantage à l'approche critique en général et à la communication interculturelle.

2.1.2.4 L'approche critique en communication interculturelle

Selon le *Dictionnaire culturel en langue française* (2005, p. 2008), le mot « critique » désigne en général le « jugement de la valeur », particulièrement le jugement sévère. Le même dictionnaire explique l'« esprit critique » comme l'esprit « qui n'accepte aucune assertion sans s'interroger d'abord sur sa valeur » (p. 2008). Le noyau de l'esprit critique consiste ainsi à interroger la valeur, prenant une distance par rapport à n'importe quel objet. Michel Foucault (1990, p. 38) présente une définition de la critique qui semble originale à première vue, mais compréhensible à la lumière de son sens originel : « l'art de n'être pas tellement gouverné ». Autrement dit, « la critique prend son point d'ancrage dans le problème de la certitude en face de l'autorité » (p. 39). L'auteur prend l'exemple historique de la critique dans la révolution religieuse qui a défié l'autorité religieuse aux XVe et XVIe siècles, et selon lui, « la critique aurait essentiellement pour fonction le désassujettissement » (p. 39).

Dans un même esprit, l'approche critique est développée abondamment dans les sciences humaines et sociales, inspirées notamment de Marx, du marxisme et du féminisme. Entre autres, la onzième thèse sur Feuerbach de Marx (1845) a grandement influencé les intellectuel-le-s prenant une position critique par rapport à la société : « Les philosophes n'ont fait qu'interpréter le monde de différentes manières, ce qui importe c'est de le transformer ». Il faudrait noter toutefois le fait que ses derniers travaux principaux, tels *Critique de l'économie politique* (1859) et *Le capital* (1985), se concentrent sur l'analyse du fonctionnement du capitalisme moderne, en l'historicisant. Autrement dit, même dans un projet de transformation du monde, Marx présente une analyse minutieuse du système dominant, en le situant dans un contexte sociohistorique, sans proposer nécessairement de société alternative. Le point de départ de l'approche critique en recherche, ayant pour visée de « n'être pas tellement gouverné » et de « transformer » le monde, résiderait ainsi

dans un regard analytique par rapport à l'état actuel des choses, en y identifiant des problèmes et en le mettant dans un contexte sociohistorique.

En science de la communication, deux écoles ont laissé une trace significative dans les études critiques : l'école de Francfort et l'école de Birmingham (*Cultural Studies*) (Aubin, 2016 ; Bouquillion, 2016 ; George, 2009, 2016 ; Rueff, 2016 ; Trudel, 2014). L'école de Francfort, fortement influencée par les travaux de Marx, remarque notamment le rôle de l'industrie culturelle dans le capitalisme. Les *Cultural Studies*, inspirées du marxisme occidental (Gramsci, Althusser, etc.) et de la philosophie française contemporaine (Foucault, Derrida, etc.), analysent surtout l'interprétation des produits culturels et la construction propre de l'identité culturelle par la population défavorisée. Les deux écoles élargissent et approfondissent ainsi l'héritage de Marx, en jetant leurs regards analytiques sur des domaines correspondant à la superstructure, si j'emprunte le schéma de Marx opposant base et superstructure. L'espace d'analyse critique est ainsi ouvert aux recherches en communication, portant sur les médias, la culture, l'idéologie, l'identité, ainsi de suite. Par ailleurs, les mouvements et les recherches féministes ont permis d'affiner les analyses, en se penchant sur les relations genrées et sur les rapports de forces inhérents aux pratiques quotidiennes et intimes (Bellerive et Yell, 2016 ; Cervulle, 2016).

L'approche critique en communication interculturelle suit cette même lignée. Selon Martin et Nakayama (2004), l'objectif de recherche de cette approche consiste avant tout à changer les comportements. Selon ces auteurs, la culture est conçue, comme dans les *Cultural Studies*, comme un terrain de lutte de pouvoir, et cette approche affirme que dans toutes les interactions interculturelles, les rapports de pouvoir sont inhérents. En outre, il faut ajouter le post-colonialisme comme autre source majeure de l'approche critique en communication interculturelle. Ce courant de pensée, inspirée particulièrement de Franz Fanon (2009), problématise les rapports inégaux

entre les groupes nationaux et ethniques dans le contexte de la colonisation et de la décolonisation, suivi par celui de la mondialisation (Appadurai, 2005 ; Shome, 2010). Pour les auteurs de la perspective critique, l'approche dominante en communication interculturelle, axée sur des attitudes des individus et des groupes et la compétence communicationnelle, doit être l'objet principal de critique, si elle n'arrive pas à montrer l'articulation des échelles macro et micro et notamment l'arrimage des structures du pouvoir dans les comportements communicationnels (Halualani et Nakayama, 2010 ; Rowe, 2010). Si l'on suit Foucault lorsqu'il dit que la critique est « l'art de n'être pas tellement gouverné », 'l'art d'être tellement gouverné de manière plus efficace' ne serait pas admissible comme un but de l'approche critique.

Toutefois, l'émergence des études en communication interculturelle est en fait fortement liée aux besoins des institutions gouvernementales. Edward T. Hall, considéré comme un fondateur de ce champ, a développé ses idées lorsqu'il travaillait au *Foreign Service Institute*, où il était chargé de former des diplomates (Leeds-Hurwitz, 2010 ; Montgomery et Agbobli, 2017 ; Rogers, Hart et Miike, 2002). Wendy Leeds-Hurwitz (2010), retraçant l'histoire des études en interculturel avant Hall, présente le fait que ces premières recherches étaient ancrées dans un contexte national et international particulier, notamment celui de la Guerre mondiale. Des anthropologues des années 1930 et 1940 ont mené leurs études en interculturel en collaboration avec des institutions gouvernementales telles que l'*Office of War Information* et l'*Office of Strategic Services*, une institution qui est devenue plus tard la CIA. Dans ces premières recherches, de Margaret Mead à Edward T. Hall, la compétence de communication dans le contexte interculturel était un axe principal, et les différentes cultures étaient compartimentées dans bien des cas par États-nations. La description comparative des cultures nationales y était privilégiée. Cette tendance scientifique a influencé en grande part les recherches subséquentes en

communication interculturelle. Dans la mesure où l'esprit critique consiste à problématiser l'ordre établi, ces premières recherches en communication interculturelle et leurs influences sont inévitablement mises en cause par ces chercheuses et chercheurs de l'approche critique. De plus, la tendance à restreindre les cultures différentes aux cultures nationales et à les essentialiser est problématisée par des chercheuses et chercheurs (Leeds-Hurwitz, 2010 ; Ono, 2010 ; Shome, 2010).

Inspirée de cette approche critique, ma recherche vise à identifier des problèmes actuels, en situant les phénomènes en cause dans un contexte sociohistorique. La culture n'est pas un ensemble des coutumes figées comme telles, mais elle désigne des façons de vivre partagées par plusieurs personnes, étant forgées, transmises et transformées à travers des pratiques communicationnelles des actrices et acteurs sociaux-ales. Toutes ces interactions sont mises en œuvre dans l'espace social, dont les rapports de pouvoir font intrinsèquement partie et où les dimensions variées, soit politiques ou économiques, s'infiltrent nécessairement. Les relations interculturelles devraient dès lors être analysées dans ces dynamiques complexes.

2.1.3 Frontières entre des cultures différentes et l'ethnicité

Bien entendu, la conception de l'interculturel présuppose l'existence de différentes cultures, et afin de parler de la pluralité ou de la diversité culturelle, il faut reconnaître qu'il y a des frontières qui permettent de distinguer une culture d'une autre. En effet, il est possible de penser à une liste infinie de critères qui peuvent servir de frontière entre les cultures en fonction du point de vue, tels que le sexe, la couche sociale et l'affiliation à des organisations. La nation, l'ethnicité et la race sont les groupes les plus fréquemment indiqués comme fondements de culture distincte dans le champ de l'interculturel. Dans un autre texte (Bourassa-Dansereau et Yoon, 2017), j'ai déjà montré que les frontières culturelles, soit nationales ou ethniques, sont

nécessairement mouvantes et fluides. Tout en gardant cette conclusion à l'esprit, j'envisage dans ce qui suit la notion de l'ethnicité.

L'ethnicité est un concept flou, sans cadre institutionnalisé comme celui de la nation. Le mot *ethnikos*, en grec ancien, désigne les peuples barbares ou les peuples grecs non organisés, et le mot latin e*thnicus*, les païens non chrétiens (Sollors, 1986). Selon ces usages prémodernes, l'appellation de « groupe ethnique » est employée pour décrire des groupes jugés externes, en préjugeant de leur infériorité. En outre, ce genre de sous-entendu ne semble pas disparaître tout à fait à l'époque contemporaine. Selon Poutignat et Sreiff-Fernart (2008, p. 22), dans les premiers usages en science sociale, précisément dans les années 1940 et 1950 aux États-Unis, ce terme désigne « l'appartenance à un groupe autre qu'anglo-américain ». Dans les discours gouvernementaux au Canada et au Québec, en vue de désigner les groupes ethniques, des vocables comme « les communautés culturelles » ou « les communautés ethnoculturelles » sont souvent utilisés. Avec le mot « communauté », un aspect de collectivité de l'ethnicité est exprimé, et « culturelle » met l'emphase sur les différences culturelles comme critère de distinction ethnique. Dans la définition du gouvernement du Québec (2017a), le terme « communauté culturelle » semble connoter 'l'autre' : « Groupes sociaux étendus, issus des diverses nationalités (italienne, vietnamienne, etc.) d'immigration et des nations autochtones, et constituant des volets de la diversité culturelle irriguant les circuits de diffusion et d'échange dans la société québécoise ». Sous cette catégorie, le même site présente trois termes associés : « minorité anglophone », « minorité linguistique » et « minorité visible » (Gouvernement du Québec, 2017b). Selon ce schème, les groupes considérés comme majoritaires ne sont pas inclus dans la catégorie des communautés culturelles.

Par contre, Statistique Canada (2016), cernant l'origine ethnique en lien avec l'ascendance, propose des catégories statistiques présentant plus de 200 origines ethniques, dont « Canadien », « Français » et « des îles britanniques ». En effet, la catégorisation statistique des origines ethniques a fait l'objet de débats sociologiques et politiques durant les dernières décennies avant d'arriver à sa forme actuelle. Celle-ci est caractérisée entre autres par l'autodéclaration (depuis 1971) et les réponses multiples (depuis 1986) (Simon, 1997). La population majoritaire est ainsi incluse dans cette catégorisation ethnique, et l'appartenance ethnique multiple est reconnue. Avec une réponse autodéclarée, l'identification de soi-même est priorisée.

Poutignat et Streiff-Fenart (2008) retracent diverses conceptions de l'ethnicité qui ont évolué notamment depuis le milieu du XXe siècle aux États-Unis. À l'encontre de l'attente assimilationniste selon laquelle la distinction ethnique chez les immigrant-e-s s'amenuiserait au fil des années de séjour dans la société d'accueil, les phénomènes liés à l'ethnicité ont persisté et se sont même renforcés dans certaines circonstances, particulièrement durant les années 1970. En vue d'éclairer cette revitalisation des phénomènes ethniques, plusieurs conceptions sont proposées, et les auteurs (2008, p. 95-132) les regroupent en six : 1) « l'ethnicité comme donnée primordiale » ; 2) « l'ethnicité comme extension de la parenté : le paradigme socio-biologique » ; 3) « l'ethnicité comme expression d'intérêts communs : les théories instrumentalistes et mobilisationnistes » ; 4) « l'ethnicité comme reflet des antagonismes économiques : les théories néo-marxistes » ; 5) « l'ethnicité comme système culturel : les approches néo-culturalistes » ; 6) « l'ethnicité comme forme d'interaction sociale ».

Parmi les six, la troisième, la quatrième et la sixième conceptions reconnaissent l'ethnicité comme produit social (Juteau, 1999) et mettent en relief ses dynamiques sociales ou sociopolitiques. Par ailleurs, si l'on applique la conception de la culture présentée précédemment à la cinquième conception de l'ethnicité, celle-ci devrait

être définie également comme une unité mouvante construite au travers des pratiques communicationnelles, ce qui n'est pas loin de la sixième conception de l'ethnicité. La conception relativement plus spécifique, compte tenu des discussions précédentes de ma thèse, et significative, eu égard à ma problématique, se trouve dans les théories instrumentalistes et mobilisationnistes qui situent « l'ethnicité comme une ressource mobilisable dans la conquête du pouvoir politique et des biens économiques » (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008, p. 105).

Selon cette conception, le partage d'une même origine ou tradition en tant que tel ne garantit pas l'existence d'un groupe ethnique. Il favorise pourtant des liens d'affinité, bien qu'ils soient vagues en eux-mêmes, et ceux-ci peuvent être mobilisés pour des fins variées. C'est à travers ces mobilisations et ces pratiques collectives que des groupes ou communautés ethniques se forment, se maintiennent et se solidifient. L'environnement compétitif peut pousser des gens se sentant proches à se collectiviser dans le but de maximiser un gain économique ou social (Banton, 1983), et l'existence de l'inégalité peut donner une impulsion à des individus partageant des expériences et des similarités pour se rallier en vue de contrer des discriminations et la marginalisation (Hechter, 1974). Des conflits dits tribaux ou ethniques en Afrique résultent en effet des discriminations et de la conquête compétitive du pouvoir dans un contexte de colonisation et de décolonisation (Berman, 1998), et même des groupes criminels recourent souvent aux liens ethniques en vue de recruter leurs membres et de solidifier leur unité (Hannerz, 1974).

Selon ces conceptions, les frontières entre les cultures ethniques sont en effet mouvantes et fluides. En outre, les théories contemporaines nous permettent de concevoir l'ethnicité dans ses dynamiques internes et externes. Il serait nécessaire dès lors d'analyser les phénomènes interculturels prenant en compte les dynamiques sociales et politiques, dans lesquelles les frontières s'érigent et se modifient.

2.1.4 L'intégration

Jusqu'aux années 1960, la perspective assimilationniste était prédominante dans la majorité des pays occidentaux, mais autour des années 1960 et 1970, l'intégration est proposée comme alternative dans l'élaboration des politiques en matière d'immigration (Castle, de Haas et Miller, 2014 ; Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 ; Schnapper, 2007). Tandis que l'assimilation est conçue comme un processus unidirectionnel dans lequel les (im)migrant-e-s acceptent et suivent les normes de la société d'accueil jusqu'à ce qu'elles et ils ne se distinguent plus des non-immigrant-e-s dans leurs comportements; l'intégration implique un processus bidirectionnel entre la société d'accueil et les (im)migrant-e-s jusqu'à ce que les deux parties constituent une entité intégrée (Castle, de Haas et Miller, 2014 ; Kymlicka, 1995 ; Penninx, 2003 ; Petsod, Wang et McGarvey, 2006 ; Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 ; Schnapper, 2007 ; Stoiciu, 2009).

L'intégration est en effet un concept central en sociologie, qui remonte à Émile Durkheim (2013). Pour lui, l'intégration représente avant tout un sens normatif qui s'oppose à l'anomalie et à la déviance sociale, une perspective qui reste fort présente dans les recherches sociologiques jusqu'aux années 1950 et 1960 (Khellil, 2005 ; Shnapper, 2007). C'est avec l'École de Chicago, déjà mentionnée, que le concept d'intégration est mis de l'avant en matière d'immigration, jusqu'à ce qu'il soit proposé comme remplaçant de la vision assimilationniste (Burgess, *et al.* 2004 ; Schnapper, 2007). Avec l'École de Chicago et les recherches influencées par celle-ci, la dimension normative est atténuée dans la nouvelle conception de l'intégration, et la diversité des parcours d'adaptation est reconnue. Malgré cette atténuation, le rapport de forces entre la majorité de la population non-(im)migrante et les (im)migrant-e-s ne garantit pas une adaptation variée et mutuelle qui apporterait une pleine égalité, et certains critiquent que la conception de l'intégration à l'œuvre au Canada ou au

Québec impose toujours aux (im)migrant-e-s les normes et les standards dominants (Frozzini, 2014a, 2014b ; Frozzini et Law, 2017a ; Li, 2003). En effet, c'est en considération de ces critiques que j'ai présenté une sous-question de recherche dans le chapitre précédent : Les (im)migrant-e-s peuvent-elles et ils s'intégrer dans la société d'accueil sans nécessairement assumer unilatéralement les normes et les valeurs dominantes de la société d'accueil ? La réflexion autour de cette question sera avancée davantage dans la section suivante à l'aide des concepts de Balibar, ensuite à travers les analyses du résultat de ma recherche.

Bien entendu, l'intégration est un enjeu essentiel des politiques d'immigration au Canada. Dans un rapport, le Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada (CIC) présente sa conception de l'intégration.

> La stratégie d'intégration de CIC vise à permettre aux nouveaux arrivants de s'établir, de s'adapter et de s'intégrer aussi rapidement et aussi facilement que possible afin de devenir des membres productifs de la société canadienne. Il s'agit d'une démarche qui s'applique dans les deux sens et qui favorise l'adaptation tant des nouveaux arrivants que de la société d'acceuil [sic.] (CIC, 2002, p. 30).

Selon cette conception, l'intégration désigne l'inclusion des immigrant-e-s jusqu'à ce qu'elles et ils deviennent « des membres productifs de la société canadienne », et elle procède « dans les deux sens » entre les immigrant-e-s et la société d'accueil. Les politiques d'intégration visent ainsi à faciliter la participation des immigrant-e-s « aux sphères sociale, culturelle, économique et civique de la société canadienne » (CIC, 2013b, section *Résultat stratégique 3 : Pleine participation des nouveaux arrivants et des citoyens à l'appui d'une société intégrée*, paragr. 1).

Au Québec, l'intégration des immigrant-e-s occupe aussi une place importante sur le plan politique. Dans un énoncé du gouvernement, elle est définie comme suit :

> L'intégration est un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation. Ce processus, dans lequel la maîtrise de la langue d'accueil joue un rôle moteur essentiel, n'est achevé que lorsque l'immigrant ou ses descendants participent pleinement à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil et ont développé un sentiment d'appartenance à son égard (Communautés culturelles et de l'Immigration Québec, 1990, p. 16, cité dans Labelle, Field et Icart, 2007, p. 19).

D'après cette définition, la participation à « l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil » est présentée comme l'une des visées de l'intégration, laquelle se distingue de l'assimilation. À la différence de la définition du Canada, le sentiment d'appartenance est ici mentionné, et le rôle de la langue est souligné dans la démarche d'intégration. De plus, la cible des politiques d'intégration est élargie pour faire en sorte d'inclure « l'immigrant ou ses descendants », alors que la définition du gouvernement du Canada ne mentionne que les « nouveaux arrivants ». Par ailleurs, le gouvernement du Québec confirme que l'intégration est un processus « multidimensionnel ». La question des dimensions de l'intégration constitue en effet un des enjeux centraux de la discussion.

L'intégration en elle-même est un processus intégral impliquant différentes dimensions, lesquelles sont interdépendantes l'une de l'autre (Schnapper, 2007). Toutefois, l'interdépendance ne signifie pas qu'un progrès dans une dimension s'accompagne d'un progrès dans les autres. Les dimensions distinctes de l'intégration peuvent progresser à des rythmes différents. Par exemple, l'intégration sur le marché de travail n'assure pas nécessairement une participation active à la vie politique, bien

qu'il existe une influence mutuelle. Par ailleurs, l'intégration n'est pas un processus linéaire et unidirectionnel, mais elle est marquée par un long mouvement multidirectionnel comprenant des reculs et des avancées. Dans la mesure où l'intégration englobe divers aspects de la vie, qui est en soi multiforme et mouvante, il n'est pas possible d'établir une liste complète des dimensions de l'intégration. En dépit de cette difficulté, les institutions et les praticiens distinguent plusieurs dimensions pour les besoins d'analyses (Labelle, Field et Icart, 2007 ; Wong, 2008).

- La dimension économique : emploi, revenu, mobilité économique, etc. ;
- La dimension sociale : établissement du réseau social, accès aux institutions, etc. ;
- La dimension politique : taux de participation électorale, adhésion à un parti politique, participation aux mouvements politiques, etc. ;
- La dimension culturelle : adaptation au mode de vie dominant, reconstruction de l'identité, valeurs sociales, etc. ;
- La dimension linguistique : résultat scolaire, accès à l'éducation postsecondaire, etc. ;
- La dimension résidentielle : concentration et ségrégation résidentielle, mobilité, propriété d'une maison, etc.

En outre, débordant ces dimensions, la discrimination éprouvée est examinée comme un élément significatif de l'intégration (Labelle, Field et Icart, 2007 ; Wong, 2008). La prise en compte du caractère multidimensionnel de l'intégration ainsi que les dynamiques complexes intrinsèques à ce caractère permettent de voir l'intégration comme un processus constant distinct de l'assimilation.

2.2 Communication, politique et citoyenneté

Avant de passer au deuxième axe du cadre théorique, soit la participation politique, je m'attarderai sur quelques concepts qui servent de charnière entre les deux axes théoriques. Ce sont les conceptions d'Étienne Balibar sur la communication et la politique de même que son concept de citoyenneté qui feront l'objet de la réflexion dans cette section.

D'abord, bien que ce philosophe français soit rarement consulté dans les recherches en communication, la notion de communication occupe une place centrale dans les œuvres de Balibar (1989, 1996, 2005), et il présente une réflexion originale en liant cette notion à ses analyses philosophiques et politiques, inspirées notamment de Marx, Spinoza et Louis Althusser[23]. Lorsqu'il soutient que « les régimes politiques doivent être conçus comme des régimes de communication » (2005, p. 114), il attire particulièrement mon attention, puisque ma recherche interroge la participation politique dans une perspective de communication interculturelle. Ses réflexions théoriques me permettent de repenser les concepts envisagés précédemment et de les relier à la participation politique. Le concept de citoyenneté inspire également une pensée originale de Balibar à l'égard de la politique moderne. En plus, la citoyenneté occupe souvent une place centrale dans les débats portant sur l'immigration et le vivre ensemble.

---

[23] Son rapport avec Althusser est en effet plus complexe. Il était un des élèves bien connus de Althusser dans les années 1960, mais il s'en est par la suite distancé (Balibar et Althusser, 1991 ; Elliot, 1987). Balibar a poussé très loin son interprétation originale de Spinoza, en s'éloignant de l'empreinte léniniste, et il intervient toujours activement dans des débats sociaux et politiques portant sur des enjeux contemporains comme l'immigration et la question de genre, en y intégrant des perspectives théoriques variées.

2.2.1 Étienne Balibar : communication, transindividualité et politique

Pour Balibar, la communication est d'abord une mise en relation et une mise en commun entre individus. Le régime politique n'est autre qu'un régime de communication englobant certains modes de communication. Une telle interprétation de la politique implique une conception immanente qui s'oppose à tous les types de conception transcendante ou transcendantale, notamment celles héritées de Hegel, incluant les deux variétés retrouvées à l'époque contemporaine, soit l'économisme capitaliste et l'économisme socialiste. Afin de clarifier cette conception, il est nécessaire d'interroger d'abord trois concepts de la politique de Balibar puis le concept de transindividualité.

Dans un texte intitulé « Trois concepts de la politique : Émancipation, transformation, civilité » (1996), Balibar présente une réflexion sur la politique distinguant ces trois aspects, lesquels sont intimement liés dans la pratique. L'« émancipation » désigne « l'autonomie de la politique » (p. 22). Celle-ci n'est autre que la souveraineté du peuple présentée par Rousseau (1995). Elle signifie « le fait pour le peuple de se "faire" lui-même, en même temps que les individus qui le constituent se confèrent mutuellement des droits fondamentaux » (1996, p. 22). La « transformation » désigne quant à elle l'« hétéronomie de la politique » (p. 26). Celle-ci se rapporte aux conditions de la politique. Marx fournit l'illustration par excellence de cet aspect de la politique, en tant qu'il découvre la vérité de la politique dans l'économie. Sans transformer les conditions, on ne peut pas attendre une transformation de la politique. Mais il faut noter que l'économie n'est pas un processus automatique ; « les rapports économiques sont des rapports sociaux » (p. 30), c'est-à-dire qu'ils consistent en « l'ensemble objectif, régulièrement reproduit au prix de ses contradictions mêmes, de pratiques trans-individuelles (comme la production, la consommation, l'échange, le droit, la culture ou les pratiques idéologiques » (p. 29).

Le dernier, la « civilité », conçue comme « une hétéronomie de l'hétéronomie dans la politique » « en référence aux moments précédents » (p. 41), caractérise « la politique qui prend pour "objet" la violence même des identités » (p. 41). La « civilité » concerne ainsi le « processus d'identification » (p. 45) cimentant des liens de sorte qu'une communauté soit constituée. L'identité, construite et reconstruite par le processus d'identification, est tout le temps « ambiguë », multiple et « surdéterminée » par des rapports divers (p. 45-46). En bref, la « civilité » est

> la politique en tant qu'elle règle le conflit des identifications, entre les limites impossibles (et pourtant, en un sens, bien réelles) d'une identification totale et d'une identification fluctuante. La civilité en ce sens n'est certainement pas une politique qui supprime toute violence : mais elle en écarte les extrémités, de façon à donner de l'espace (public, privé) pour la politique (l'émancipation, la transformation) ; et permettre l'historisation de la violence elle-même (p. 47).

La politique chez Balibar est dès lors un processus constant surdéterminé par des dimensions variées, et elle ne peut pas être restreinte à des activités menées par des institutions gouvernementales.

Dans ces trois concepts, une perspective relationnelle se révèle saillante : ils sont tous définis par des rapports entre individus, mais ceux-ci sont eux-mêmes conçus dans une perspective relationnelle, marquée par la conceptualisation de la « transindividualité ». Selon ce concept, fondé sur son analyse de Spinoza et inspiré de Gilbert Simondon, chaque individu, y compris l'individu humain, est « une unité » toujours « composée de certaines parties » (Balibar, 1997, p. 8) et « un effet du processus de l'individuation et de l'individualisation » (p. 9). L'individuation signifie que « les individus se séparent de l'environnement », qui est « composé d'autres individus » ; par individualisation, il entend « que chaque individu est unique » (p. 9).

En ce sens, la construction de chaque individu implique une « connexion avec d'autres individus » (p. 9), et l'existence en soi de l'individu implique l'agir sur d'autres individus dans la réciprocité, « étant modifié pour modifier et étant affecté pour affecter » (p. 14). En outre, la transindividualité est conçue également « comme un concept de l'intégration » (p. 16). Chaque individu est en soi multiple, composé de parties, soit physiques ou mentales, et chaque individu peut s'intégrer comme partie composante dans un ou des individus de niveau supérieur. La constitution d'un individu plus intégral passe également par le processus de l'individuation et de l'individualisation.

Selon cette conception, l'existence de l'individu en lui-même est régie par des dynamiques relationnelles ; la dimension ontologique implique ainsi les dimensions éthique et politique. Chez Balibar, la communication désigne toutes ces dynamiques relationnelles et, en ce sens, « l'individualité est une fonction de la communication » (Balibar, 1992, p. 146). En bref,

> ... l'individu [...] est une *construction*. Or celle-ci résulte de l'« effort » (*conatus*) de l'individu lui-même, mais dans des conditions déterminées par son « genre de vie », qui n'est autre qu'un certain *régime de communication* (affective, économique, intellectuelle) avec d'autres individualités. Et la série des régimes de communication est elle-même traversée par un effort collectif pour transformer le mode de communication, en passant des rapports d'identification (ou si l'on veut du mode de la communion) aux rapports d'échanges des biens et des connaissances. L'État politique est fondamentalement un tel régime ... (Balibar, 1989, p. 42).

Une communauté politique est aussi un individu, en quelque sorte, constitué et opéré par des individus, et selon les modes de communications, soit isolés, refoulés ou ouverts aux échanges. Certains régimes politiques sont donc plus « conflictuels et

instables », tandis que certains autres sont plus « cohérents et stables » (Balibar, 2005, p. 114).

Si l'on intègre ce concept de transindividualité à la question du regroupement des personnes en fonction de leur culture, dans la mesure où elles partagent une même culture distincte et gardent des relations plus ou moins stables, on peut dire qu'elles constituent une communauté culturelle, un type d'individu incorporant des individus humains. L'individuation comme communauté culturelle n'empêche pas en théorie ce groupe d'être incorporé ou intégré à son tour à un ou des groupes du niveau supérieur sans nécessairement perdre son individualité. En outre, selon les mises en relation, autrement dit selon les modes de communication, certaines personnes d'une communauté culturelle peuvent être individuées avec des personnes d'autres communautés sans nécessairement endommager l'individualité de sa communauté culturelle. Au-delà des communautés culturelles, une telle conception peut être appliquée dans d'autres formes d'organisation ou de construction sociale des individus. En outre, le concept de transindividualité nous permet de concevoir l'intégration dans une optique originale. Selon laquelle, l'intégration est un processus inhérent dans les interactions sociales, et les problèmes liés aux rapports de pouvoir inégaux et à la conception normative relèvent plutôt des modalités de l'intégration que de la notion d'intégration en soi.

2.2.2 Trois conceptions de la citoyenneté

Selon Will Kymlicka et Wayne Norman (2000), l'intérêt du concept de citoyenneté est réanimé dans les années 1990, dans le contexte de la fin de la Guerre froide et de l'accélération de la mondialisation. Ken Plummer (2003, p. 51) classe les différentes conceptions de la citoyenneté en trois modèles : « *the classic "rights and duties" model* », « *the "town hall" model* », et le modèle de la « *citizenship as founded on*

relatively radical communications that aim to prevent "state abuses and the greed of the market" ». Les deux premiers modèles désignent respectivement les conceptions libérales et républicaines. Le dernier englobe les diverses conceptions des militant-e-s ou des chercheuses et chercheurs, qui mettent en garde contre le pouvoir politique ou économique.

Le modèle libéral a son origine dans la pensée des Lumières, en particulier celle de Locke. L'existence de l'individu libre constitue la supposition préliminaire de cette conception, et ses arguments principaux convergent autour de la question de la protection de la liberté des individus par l'État (Kartal, 2001-2002 [sic.]). Sa version moderne est bien exprimée dans la définition de Thomas Humphrey Marshall (2009, p. 149-150) : « *a status bestowed on those who are full members of a community. All who possess the status are equal with respect to the rights and duties with which the status is endowed* ».

Le modèle républicain tire ses fondements de l'Antiquité, notamment d'Aristote (1990, p. 209) lorsqu'il définit le citoyen comme : « celui qui a la faculté de participer au pouvoir délibératif ou judiciaire de la cité concernée ». Le citoyen est conçu avant tout comme acteur politique, et la poursuite du bien commun par la participation politique occupe une place centrale (Kartal, 2001-2002 ; Schnapper, 2000). Le tableau suivant illustre bien les enjeux principaux relatifs aux deux premiers modèles.

Tableau 2.1

The Main Feature of Liberal and Republican Citizenship Concepts

Conceptualization	Notion of liberty	Unit of reference	Constructive factor	Citizen type	Core of politics
LIBERAL	Negative	individual	Rights	passive	equality before law
REPUBLICAN	Positive	community	obligations	active	participation

(Kartal, 2001-2002, p. 128)

Le dernier modèle est critique des deux premiers, en particulier au sujet du rôle centralisé de l'État, soit comme protecteur des droits des individus (conception libérale), ou comme nation en tant que communauté de citoyen-ne-s (conception républicaine). L'engagement volontaire est priorisé, visant la défense de droits spécifiques et de nouvelles formes de la solidarité. Divers groupes militants féministes et écologistes font partie de ce courant (Ellison, 1997 ; Plummer, 2003).

À l'égard de ces divergences sur la citoyenneté, Étienne Balibar (1992, 2003, 2010, 2011) présente une conception qui me permet de les penser dans une optique différente. Entre autres, il semble que sa conception mette en lumière de manière originale le rapport entre la participation politique, la protection de la liberté et le cadre national.

2.2.3 La conception de la citoyenneté chez Étienne Balibar

En analysant le concept du citoyen dans la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789, Balibar (1992) souligne une antinomie inhérente autant à la *Déclaration* qu'à la politique moderne. Soit l'antinomie entre « *une politique de l'insurrection* » et « *une politique de la constitution* » (p. 139). Elle s'exprime aussi dans la distance entre « une ébauche d'universalité et d'une limitation arbitraire »

(p. 133). Dans ce qui suit, je cherche à exposer comment Balibar précise cette double antinomie.

Dans un premier temps, l'antinomie oppose l'universalité à la limitation, eu égard à l'institutionnalisation des droits. La *Déclaration* énumère des droits fondamentaux et explicite l'autorité de la loi en tant que « l'expression de la volonté générale » (Article VI). Les droits concrets et la restriction de certains droits ne peuvent être prescrits que par la loi, qui actualise ainsi l'ordre constitué. Le citoyen est censé suivre cet ordre, mais il a aussi le droit de participer à la formation de la loi (Article VI). De plus, comme Balibar le souligne (1992, p. 131), « la résistance à l'opposition » est inscrite comme l'un « des droits naturels et imprescriptibles de l'homme » (Article II). Si l'on admet la position de Balibar que l'homme et le citoyen sont identiques dans la *Déclaration*, le citoyen peut et doit à la fois assumer l'ordre établi par la loi et le surpasser.

Ensuite, l'antinomie oppose l'universalité à la limitation, eu égard à la géographie institutionnalisée. Il s'agit du cadre national institutionnalisé dans le régime de l'État-nation. Les droits de l'homme et du citoyen sont en principe universels. Mais pour que ces droits soient prescrits et garantis dans la réalité, il faut une force institutionnalisée. Dans la *Déclaration*, cette nécessité est inscrite par l'usage du mot « nation » (Article III), qui surgit. C'est donc l'État-nation qui actualise les droits de l'homme et du citoyen. Hannah Arendt (1958) a aussi noté cet aspect, en analysant le cas des réfugié-e-s sans nationalité après la Seconde Guerre mondiale. Les droits fondamentaux n'étaient pas garantis à ces réfugié-e-s à titre d'homme, faute d'être citoyen d'une nation. Dans le régime de l'État-nation, les non-citoyens sont traités comme des non-humains. Déplorant cette situation, Arendt insiste sur le « right to have rights » (p. 296). À la fois inspiré par Arendt et informé par sa propre observation, Balibar (2001, 2002) affirme que les droits universels sont suspendus au seuil de la frontière nationale. Il admet que l'abolition immédiate des frontières n'est pas

possible, mais il promeut divers efforts en vue de dépasser cette limitation imposée par le cadre national.

Par ailleurs, Balibar (2011) explique cette antinomie du citoyen par rapport à une autre notion. « L'idée des droits du citoyen, au moment même de son émergence, institue donc une figure historique qui n'est plus le *subjectus*, et qui n'est pas encore le *subjectum* » (p. 53). *Subjectus* et *subjectum* sont deux racines étymologiques du mot sujet. Le premier désigne l'état d'assujettissement, tandis que le deuxième signifie l'état de liberté. Balibar emploie la notion de sujet pour englober ces deux états. En d'autres termes, le sujet désigne à la fois l'état d'aliénation et l'état d'émancipation. Balibar situe le citoyen, incarnant par là l'antinomie, entre les deux significations du terme « sujet ». Le citoyen se trouve dans cette tension inhérente de la politique moderne. La politique du citoyen concerne en ce sens à la fois « la "relève" du sujet (*subjectus*) » et le « devenir sujet (*subjectum*) » (p. 79). À la suite du propos de Balibar, la participation politique des (im)migrant-e-s sera analysée à partir de cette antinomie, cette tension persistante.

2.2.4 La citoyenneté et la diversité culturelle

En plus de la divergence entre les trois modèles de citoyenneté, il existe une opposition liée à l'interculturel : entre citoyenneté universelle et multiculturelle.

La conception universelle peut être trouvée chez Dominique Schnapper (1994, 2000). Selon elle, le citoyen se présente avant tout comme un acteur politique. Pour participer aux affaires publiques, le citoyen doit s'arracher à ses « enracinements particuliers » (2000, p. 49). Le citoyen, en tant qu'il dépasse tous les particularismes, se présente comme un être universel. Et la nation est définie comme communauté composée par les citoyens. Au sein d'un État-nation, les citoyens peuvent se réunir à travers la participation au projet politique commun.

La conception de la citoyenneté multiculturelle, initiée par Will Kymlicka (1995), est critique de la conception de la citoyenneté universelle. Tandis que celle-ci exclut de la sphère publique les différences culturelles, celle-là les réintroduit. Kymlicka conçoit la citoyenneté comme un forum où les personnes délibèrent sur le bien commun, en tant qu'individu ou en groupe. Selon lui, afin de promouvoir la participation des citoyens à ce forum commun, la reconnaissance des différences culturelles est une condition nécessaire.

Étant donnée la conception de la culture présentée précédemment, qui la voit traverser toutes les formes de la vie sociale, il est impossible de l'exclure de la sphère politique. En outre, s'il existe des différences culturelles qui se heurtent, il y a nécessité d'envisager ce conflit à travers la délibération collective dans la sphère politique. De même, Balibar (1989) affirme que l'établissement de règles communes est nécessaire lorsqu'il y a des conflits entre différentes fois religieuses. Dans cette perspective, la conception universelle présente le défaut potentiel de risquer de ne pas bien saisir les problèmes causés par les différences culturelles. Par ailleurs, compte tenu du propos de Balibar à l'égard du cadre national, cette conception n'arrive pas à voir la limite de l'universalité à l'œuvre, suspendue au seuil de la frontière nationale.

Eu égard à la notion de culture envisagée précédemment, en tant qu'elle admet la nécessité d'introduire les différences culturelles dans la sphère politique, la conception de la citoyenneté multiculturelle apparaît plus persuasive. Or, lorsque Kymlicka défend la diversité culturelle, il semble appréhender la culture comme un objet de libre choix. Si l'on se rappelle les propos d'E. T. Hall mentionnés dans la section précédente, où la culture se présente comme « *a mold in which we are all cast* », on se trouve toujours-déjà sous l'influence de telle ou telle culture. On ne peut pas donc choisir librement une culture, comme on ferait le choix d'une marchandise

dans un magasin. Bien que les comportements, les pensées et l'identité de chaque personne ne soient pas déterminés unilatéralement par la culture à laquelle elle ou il est exposé-e, la culture a des « effets structurants » (Bourassa-Dansereau et Yoon, 2017, p. 42) sur chaque individu. « Chaque communication interpersonnelle incarne à sa manière la communication interculturelle » (*Ibid.*) qui peut entraîner la transformation des cultures concernées. En ce sens, l'inclusion de la question des différences culturelles dans la sphère politique doit être conçue non seulement comme une protection des différences existantes, mais également comme une rencontre des différences au cours de laquelle les cultures différentes s'influencent et se reconstruisent les unes les autres.

2.3. La participation politique

Le concept de citoyenneté nous donne déjà quelques repères à l'égard de la participation politique. Le citoyen désigne l'acteur politique, et sa politique se déploie dans l'antinomie. La conception de la citoyenneté multiculturelle nous amène à prendre en considération la diversité culturelle à la fois comme facteur influençant la modalité de participation et comme un enjeu politique. Dans les sections suivantes, la définition de la participation politique et les facteurs qui l'influencent sont envisagés. En outre, tel que mentionné brièvement dans le chapitre précédent, la participation politique non conventionnelle au-delà du cadre électoral prend souvent la forme de l'action collective et, conformément à cette dimension de la problématique, ma recherche est basée sur une enquête menée auprès du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI). En vue de mieux cerner les dynamiques collectives de la participation politique et de bien situer les activités du CTI, j'envisage

ensuite deux domaines de recherche : les études en mouvements sociaux et la communication organisationnelle.

2.3.1 Le concept de participation politique

Traditionnellement, dans la conception démocratique moderne, la participation politique est liée au système représentatif. La définition de Sidney Verba (1978, p. 46), l'une des plus mentionnées, l'illustre bien : « *By political participation we refer to those legal acts by private citizens that are more or less directly aimed at influencing the selection of governmental personnel and/or the actions that they take* ». La participation électorale constitue donc l'essence de ces conceptions. Depuis des décennies, cette conception est contestée par des chercheuses et chercheurs et des militant-e-s, et elles et ils insistent pour qu'elle inclue des activités diverses ayant pour visée d'influencer les décisions politiques (Adamson, 2006 ; Stasiulis, 1997).

Par ailleurs, la démocratie participative est une forme qui s'institutionnalise à partir des années 1970 dans de nombreux pays, en réponse aux interrogations croissantes suscitées par les limites du système représentatif. Dans ce dernier, les gouvernements établissent des canaux ouverts au public en vue de refléter l'opinion des citoyen-ne-s concerné-e-s, tels que les forums citoyens, les sondages, les comités consultatifs et les référendums municipaux ou régionaux. En outre, la décentralisation du pouvoir du gouvernement national va de pair avec ce courant. Notamment, une part importante des compétences relatives aux services publics, tels que le transport, l'aménagement de l'espace et le logement, est transférée aux institutions locales. En fait, c'est à l'échelle municipale ou régionale que la participation citoyenne est la plus animée, par exemple à travers des pétitions particulières ou des organismes tels que les conseils de quartier et les commissions consultatives (Arsenault, 2005 ; Chavrier, 2012 ; Gaudin, 2013).

La démocratie participative ainsi institutionnalisée fait toutefois face à des critiques. Des auteur-e-s (Cardon, 2010 ; Zask, 2011) indiquent entre autres le pouvoir décisionnel qui demeure toujours centralisé. Au premier chef, les enjeux et les canaux de la participation citoyenne sont prédéterminés par le gouvernement et, par conséquent, les possibilités de décisions par le bas sont encore limitées. En outre, alors que la participation est désormais plus ouverte aux citoyen-ne-s à l'échelle municipale et régionale, elle demeure limitée à l'échelle nationale. Par ailleurs, comme je l'ai montré dans la problématique, on constate des critiques plus radicales. Selon ces critiques (Balibar, 2002 ; Mouffe, 2005a, 2005b ; Rancière, 1987, 2004, 2005), le système actuel réserve le pouvoir essentiel de décisions à un petit nombre de personnes qui ne représentent pas la volonté de la majorité. De plus, sans garantir des conditions de vie adéquates, telles qu'un revenu décent et l'accès à l'information, dans le contexte de la compétition intensifiée, on ne peut pas s'attendre à une participation active de la part des citoyen-ne-s.

Étant donné ces critiques du système représentatif et ayant pour objectif d'inclure diverses formes de pratiques, il est nécessaire d'adopter une définition plus large de la participation politique. C'est cette avenue qu'emprunte Zask (2011) lorsqu'il aborde la participation publique suivant trois types d'expériences : « prendre part », « contribuer » et « bénéficier ». « Prendre part » signifie « avoir une place dans la communauté », « contribuer » signifie « apporter une part » à la communauté, et « bénéficier » signifie « recevoir une part » (p. 11-12). Elle distingue de plus la participation publique de la participation privée. La participation publique entraîne des effets qui influencent aussi la vie des personnes qui ne participent pas, tandis que les effets de la participation privée ne touchent que les personnes qui participent. La conception de Zask a le mérite d'expliquer différents aspects importants, mais il me semble qu'elle utilise le terme « participer » dans un sens trop large, ce qui peut

entraîner des confusions. À titre d'exemple, il serait possible de penser à une personne ayant une place passive dans la communauté ou recevant une part sans apporter une part à la communauté, et il m'apparaît inapproprié de la considérer comme un-e acteur ou acteur incarnant la participation à la communauté. Dans ma recherche, la participation politique est liée au deuxième type d'expérience, « contribuer », qui se révèle plus actif que les deux autres. En bref, la participation politique désigne dans ma recherche des actions visant à influencer les décisions collectives, dont les effets portent sur de nombreux membres de la société sans se limiter aux participant-e-s mêmes. En outre, il faut articuler cette définition à la perspective de communication interculturelle. Dès lors, les actions visant les effets dont l'impact ne se limite pas au groupe ethnique auquel appartiennent les participant-e-s seront priorisées.

2.3.2 Les facteurs influençant la participation politique

Afin de mener une recherche sur la participation politique des (im)migrant-e-s, il faut examiner d'abord les facteurs qui influencent la participation politique en général. À ce propos, dans la littérature, trois approches principales sont constatées : l'approche sociologique, l'approche psychopolitique et l'approche rationnelle (Guersan, 2013 ; Mayer et Boy, 1997).

L'approche sociologique priorise les caractéristiques sociales comme déterminants de la participation politique. Cette approche est associée en particulier aux travaux de Paul Lazarsfeld et son équipe de recherche. Selon leur enquête, menée lors des élections de 1940 aux États-Unis en fonction de facteurs sociologiques tels que le milieu familial, social et culturel, le choix de la plupart des électrices et électeurs est

déjà déterminé avant la campagne électorale (Lazarsfeld, Berelson et Gaudet, 1944)[24]. L'approche psychopolitique critique la première approche en soutenant que les facteurs sociaux ont de l'influence par l'intermédiaire d'un système psychologique, construit sur une longue période par des influences plus larges, telles que l'environnement familial et les rapports sociaux dans l'école ou le lieu de travail (Campbell, Converse, Miller et Stokes, 1960 ; Guersan, 2013). L'approche rationnelle émerge en critiquant entre autres l'aspect déterministe des deux premières approches (Mayer et Boy, 1997). Selon cette approche, chaque individu prend sa décision à partir d'un jugement rationnel tenant compte de son propre intérêt et du bien commun. Les chercheurs associés à ce courant (Downs, 1957 ; Chung et Duggan, 2014) élaborent leurs thèses en s'appuyant en grande partie sur des théories économiques : à titre d'illustration, la maximisation du bénéfice dans des circonstances données oriente le choix politique. Les critiques principales portées contre cette approche soulignent sa simplification des circonstances de la prise de décision, qui exclut des facteurs qui contraignent le jugement rationnel, tels que l'émotion et le capital social (Guersan, 2013). Il semble que de nombreuses recherches contemporaines, conscientes des limites de chaque approche, optent pour une approche mixte au lieu de s'en tenir à une seule approche, de manière exclusive.

[24] Les auteurs mentionnés (Guersan, 2013 ; Mayer et Boy, 1997) trient ces recherches dans la catégorie de l'approche sociologique. Il faut noter toutefois que les recherches de l'équipe de Lazarsfeld, associées à ladite École de Columbia, occupent une place incontournable en sciences de la communication (Breton et Proulx, 2006). En ce qui a trait à la participation politique, l'École de Columbia (Katz et Lazarsfeld, 1955) a démontré que l'influence des médias de masse sur la formation de l'opinion publique est limitée. Les médias de masse auraient plutôt une influence indirecte, en renforçant l'influence d'autres facteurs existants. Les auteurs remarquent entre autres le rôle des personnes influentes, lesdits leaders d'opinion, dans la réception et l'interprétation des messages médiatisés.

Dans la littérature portant sur la participation politique des (im)migrant-e-s, les chercheuses et chercheurs adoptent en générale l'approche mixte, mais les facteurs psychologiques, en particulier le sentiment ou l'attitude par rapport à la société d'accueil sont pris en considération de manière saillante. Ci-après, j'envisage les facteurs principaux pris en compte dans les recherches en la matière.

D'abord, les expériences politiques des (im)migrant-e-s dans le pays d'origine sont mises en relief. Des recherches (Chastenay, Pagé, Phalet, Swyngedouw et Lasry, 2004 ; Cohen, Vigoda et Samorly, 2001 ; White, Nevitte, Blais, Fournier et Gidengil, 2006 ; White, Nevitte, Blais, Gigendil et Fournier, 2008) montrent la corrélation positive entre la participation politique dans le pays d'origine et celle dans le pays d'accueil : plus les (im)migrant-e-s ont acquis d'expériences avant l'(im)migration, plus elles et ils participent activement dans le pays d'accueil. Le régime du pays d'origine est aussi pris en compte. Bilodeau et Kanji (2006) constatent que les (im)migrant-e-s venus de pays démocratiques sont plus intéressés aux enjeux politiques du pays d'accueil que celles et ceux venu-e-s de pays autoritaires, mais ces dernières et derniers démontrent quand même plus d'intérêt que les non-immigrant-e-s. Selon une enquête menée par Simard et Pagé (2009), le taux de participation électorale des immigrant-e-s d'origine des pays moins démocratiques (Haïti, le Liban et le Pérou) est plus élevé que celui des non-immigrant-e-s. Basés sur des entrevues, ils constatent que la motivation a trait à la confiance dans le système politique du Canada comparé à celui de leurs pays d'origine. À part la participation électorale, Bilodeau (2008) nous montre que les immigrant-e-s venus de pays répressifs sont moins susceptibles de participer à la contestation.

Le lien avec la communauté ethnoculturelle d'origine au sein du pays d'accueil constitue aussi un facteur important de la participation politique. Des auteurs (Black, 1994 ; Simard et Pagé, 2009 ; White, Nevitte, Blais, Fournier et Gidengil, 2006)

constatent que ce lien solide favorise la participation dans le pays d'accueil. Simard et Pagé (2009) expliquent que l'engagement communautaire des immigrant-e-s enrichit leur habileté politique et leur confiance en leur capacité d'agir sur le système politique, deux éléments favorisant la participation politique. Selon deux recherches basées sur le recensement mené à Toronto en 1983, les médias ethniques offrent de l'information ample sur la politique canadienne (Black et Leithner, 1987), et une corrélation positive est constatée entre la consommation des médias ethniques et l'engagement politique au Canada (Black et Leithner, 1988).

La situation sociopolitique du pays d'accueil est examinée sous des angles différents. La sous-représentation des groupes ethniques minoritaires par rapport à leur poids démographique est remarquée par certains (Black et Lakhani, 1997 ; Kymlicka, 1998 ; Jedwab, 1986). Certes, des auteurs (Black et Lakhani, 1997 ; Stasiulis, 1997) relèvent en revanche que le rapport entre la représentation numérique et la représentation significative est une question complexe. En d'autres termes, le nombre des représentant-e-s d'un groupe dans les institutions ne garantit pas que les intérêts de ce groupe soient représentés proportionnellement. Du reste, la discrimination éprouvée par les immigrant-e-s s'avère décourageante pour la participation électorale (Black, 2011 ; Burnet et Palmer, 1988).

Par ailleurs, l'influence de l'engagement dans les enjeux du pays d'origine est envisagée. À l'encontre du préjugé suivant lequel l'intérêt soutenu pour les enjeux du pays d'origine entrave la participation politique au sein du pays d'accueil, cet intérêt peut déboucher sur une forme de participation politique au sein du pays d'accueil (Black, 2011). Selon Stasiulis et Abu-Laban (2008), les enjeux liés au pays d'origine représentent des éléments déclencheurs majeurs pour la participation politique des immigrant-e-s au Canada. Dans la plupart des cas, cette participation vise à influencer de façon indirecte la politique dans leur pays d'origine par l'intermédiaire de l'opinion

publique de la population canadienne et des mesures diplomatiques du gouvernement du Canada. Une autre recherche portant sur « la politique de contestation transnationale des minorités ethniques et racisés » (Labelle, Rocher et Field, 2004) montre aussi que leurs actions ayant une visée transnationale sont imbriquées nécessairement avec la réalité locale de la société d'accueil. Pour les organisations participantes de cette recherche, le recours aux réseaux transnationaux ne peut pas remplacer l'engagement local.

À part ces facteurs mentionnés, comme je l'ai déjà montré dans la problématique, le genre (O'Neil, Gidengil et Young, 2012) et la durée de résidence au pays d'accueil (Bilodeau, 2008) sont pris en considération comme des facteurs significatifs. La compétence linguistique et l'âge constituent aussi des facteurs (Black, 2011 ; Tossutti, 2007).

Conformément à l'objectif de ma recherche, au lieu de prioriser quelques facteurs et de chercher une corrélation quantifiable entre ceux-ci et la participation politique, j'envisage divers facteurs entravant ou favorisant la participation. En outre, la complexité de l'interdépendance de ces facteurs est aussi prise en compte. Mais, en accord avec la perspective interculturelle, je remarque notamment le lien affectif et pratique que les (im)migrant-e-s établissent avec leurs groupes ethniques et avec la société d'accueil. Le lien affectif se traduit dans ma recherche par un sentiment d'appartenance à une entité (par exemple, la communauté culturelle, la société d'accueil ou autre), et un sentiment de co-appartenance ou de distance par rapport à d'autres membres d'une entité. Le lien pratique relève du rapport de partenariat dans les pratiques politiques et de l'ampleur de ce que les participant-e-s visent à influencer.

Or, revenons au constat mentionné ci-haut que les expériences de la participation politique dans le pays d'origine favorisent la participation politique dans le pays d'accueil. Suivant ce constat, la participation politique est à la fois la cause et l'effet. On pourrait présumer également que l'accumulation des expériences de la participation politique au sein du pays d'accueil facilite la participation par la suite. Comme Simard et Pagé (2009) le remarquent par rapport à l'engagement communautaire, la participation politique des (im)migrant-e-s pourrait accroître leur habileté politique et leur confiance en leur capacité d'agir sur le système politique, et par conséquent enrichir leurs pratiques politiques ultérieures. En ce sens, la conception de « surdétermination » de Louis Althusser (1996) m'apparaît utile pour analyser le rapport complexe des influences entre des facteurs différents. Selon cette conception, un phénomène sociopolitique est influencé en permanence par des facteurs multiples, et le rapport d'influence est nécessairement réciproque. Suivant cette conception, le lien des (im)migrant-e-s avec leur groupe d'origine ou avec la société d'accueil influence leur participation politique, mais en même temps celle-ci influence celui-là. C'est dans cette perspective de surdétermination que l'incidence de la participation politique des (im)migrant-e-s sur leur intégration sera analysée.

2.3.3 Études en mouvements sociaux

L'engagement dans des activités collectives, dans le but de faire entendre des revendications et de s'impliquer dans des débats publics, est une des formes principales de la participation politique. Quant aux (im)migrant-e-s dont les canaux de prise de parole sont limités, les actions collectives apparaissent comme une forme de participation particulièrement significative. Il en résulte la nécessité d'interroger les études en mouvements sociaux portant sur les divers types d'actions collectives. La présente section présentera donc les aspects significatifs soulevés dans ces travaux à la lumière de l'objectif de ma recherche. Ces aspects sont la définition des

mouvements sociaux, les motivations et les processus de la mobilisation et de la participation, et les spécificités des mouvements contemporains.

2.3.3.1 Qu'est-ce que les mouvements sociaux ?

En dépit de l'usage quotidien de l'expression « mouvements sociaux », la définition du terme fait débat dans la littérature. Qu'est-ce qu'on désigne par « mouvement social » ? Parmi d'autres, la définition de Herbert Blumer compte parmi les plus employées : « entreprise collective pour établir un nouvel ordre de vie » (Blumer, 1957, cité dans Fillieule, 2009, p. 17). Selon cette définition, l'aspect collectif et la finalité constituent deux éléments importants des mouvements sociaux. Or, si la finalité se limite à l'établissement d'un « nouvel ordre de vie », il est difficile d'inclure les entreprises collectives de nature plutôt conservatrice, c'est-à-dire les mouvements visant à restaurer ou à conserver un ordre déjà existant. Par ailleurs, selon Blumer, les mouvements sociaux se distinguent d'autres comportements collectifs par « leur aspect volontariste » (Blumer, 1957, cité dans Fillieule, 2009, p. 17). Celui-ci permet de les distinguer des activités collectives menées entre autres dans le cadre de tâches professionnelles, comme celles dirigées par les institutions gouvernementales ou par des entreprises motivées par le profit. Cependant, étant donné la professionnalisation de l'organisation des activités collectives, comme dans le cas de syndicalistes embauché-e-s par leur syndicat ou d'organisatrices et organisateurs salarié-e-s des ONG, il semble qu'il existe une zone grise dans cette définition.

Les débats autour de la définition de Charles Tilly témoignent de la complexité et des différentes facettes du concept de mouvement social. Selon Charles Tilly (1984, p. 306), les mouvements sociaux se définissent comme suit :

> *... a sustained series of interactions between power holders and persons successfully claiming to speak on behalf of a constituency lacking formal representation, in the*

> *course of which those persons make publicly visible demands for changes in the distribution or exercise of power, and back those demands with public demonstrations of support.*

Cette perspective nous amène d'abord à aborder les mouvements sociaux comme une série continue d'interactions qui facilitent l'approche communicationnelle. L'élément à la fois le plus caractéristique, mais aussi le plus controversé est la place de l'État. Dans sa conception, Tilly distingue les détentrices ou détenteurs du pouvoir et les personnes qui les défient au nom de celles et ceux qui sont privé-e-s d'une représentation formelle, et le but des actions consiste à changer la distribution ou l'exercice du pouvoir. Les actrices et acteurs politiques se regroupent ainsi en « *insiders* » et « *outsiders* » ou « *challengers* » des institutions politiques, et les revendications prennent « pour cible, ne serait-ce que partiellement, l'État » (Ancelovici et Rousseau, 2009, p. 6-7). La centralité des institutions politiques de l'État chez Tilly, dans l'approche du processus politique, fait l'objet de critiques, étant donnée notamment la multiplicité des institutions et des lieux de pouvoir dans la société, à la fois physiques et symboliques (Agrikoliansky et Dufour, 2009 ; Armstrong et Berstein, 2008 ; Goodwin et Jasper, 1999). Compte tenu de la conception de la politique démocratique présentée précédemment, l'approche axée sur les institutions étatiques paraît restreindre la perception de la politique et risque de justifier la pérennité du système politique existant. En pratique, elle peut exclure divers mouvements, tels que les luttes ciblant les employeuses et employeurs ou les entreprises privées, et les campagnes féministes ou environnementalistes visant la sensibilisation du public. Dès lors, il semble préférable d'accepter une définition plus plate, mais inclusive, comme celle d'Érik Neveu : « les formes d'action collective concertée en faveur d'une cause » (Neveu, 2015, p. 9) et d'explorer les différentes dynamiques en ce qui a trait aux buts, aux acteurs et au pouvoir, en tenant compte

que ce dernier ne se réduit pas aux institutions étatiques. Dans une approche communicationnelle, il est aussi important de les comprendre comme une série d'interactions, à la suite de Tilly (1984).

2.3.3.2 Pourquoi des gens se mobilisent-ils ?

Dès les premières recherches, les raisons pour lesquelles des individus contestent et se mobilisent constituent la question centrale des études sur les mouvements sociaux. Des recherches (Bajoit, 1988 ; Gurr, 1970 ; Hirschmann, 1970) voient le mécontentement comme le point de départ des mouvements sociaux, lequel n'engendre cependant pas nécessairement d'actions contestataires quant à la situation en cause. Hirschman (1970) propose trois catégories de réactions des consommatrices et consommateurs mécontent-e-s face à un service ou à un bien : la « défection (*exit*) », la « protestation (*voice*) » et la « fidélité (*loyalty*) », auxquelles Bajoit (1988) ajoute « l'apathie ». La défection signifie la sortie ou la rupture des relations avec le fournisseur de service ou de bien. Les autres réactions s'opèrent, mais en maintenant toujours les relations. La protestation vise le changement de la situation, tandis que la fidélité et l'apathie la laissent suivre son cours. Ce qui différencie les deux dernières, c'est l'attitude des consommatrices ou consommateurs : soit participer fidèlement aux relations existantes ou suivre passivement avec résignation. Au-delà de la typologie des réactions, deux courants de pensée se développent autour de la question : qu'est-ce qui entraîne ces différentes réactions ?

Le premier courant propose une explication dans le cadre d'une approche psychosociologique. Gurr (1970) présente le concept de « frustration relative », selon lequel des personnes réagissent différemment en fonction du décalage perçu entre leurs attentes et ce dont elles peuvent jouir concrètement. Face à la même situation,

si les attentes sont plus élevées chez certaines personnes, celles-ci se sentiront plus mécontentes et pourront mener des actions plus vigoureuses. En outre, inspirés par les théories de la contagion comme celles de Tarde ou de Le Bon, des chercheuses et chercheurs américain-e-s, tels que Blumer (1971) et Smelser (1962), soulignent l'aspect contagieux de l'émotion ou de la croyance dans les comportements collectifs. Selon eux, lorsque l'accès aux canaux institutionnalisés de la politique est limité, le sentiment de mécontentement ou de frustration peut se propager rapidement et se renforcer lorsque les personnes concernées s'affectent mutuellement. Ensuite, cette convergence des sentiments peut être catalysée par une croyance commune quant à la solution, soit réelle ou imaginaire, pour adopter la forme de mouvements sociaux.

D'un autre côté, la rationalité de l'actrice ou acteur est proposée comme base explicative dans le cadre d'une approche économique. Dans celle-ci, le calcul du coût-bénéfice conditionne la participation des individus aux actions collectives (Fillieule et Pechu, 1993 ; Neveu, 2015). Si la participation aux actions collectives est plus rentable que la non-participation, les individus peuvent se mobiliser. Or, Olson (1971) soulève le paradoxe du passager clandestin (*free-rider*) : sachant que le bénéfice résultant de l'action collective est plus grand, un individu concerné par la situation peut bénéficier des gains de l'action collective menée par les autres, sans investir soi-même du temps et de l'énergie. La nécessité des contraintes et des incitations sélectives dans le but de promouvoir la participation apparaît donc : il faut prendre des mesures pour abaisser le coût de la participation et hausser le coût de la non-participation. Par exemple, des services offerts par un syndicat correspondent aux incitations sélectives, et le système d'adhésion automatique au syndicat illustre la contrainte.

À propos des motivations de la participation aux mouvements sociaux, ces deux approches présentent ainsi des explications à partir de leurs propres perspectives. En plus de leurs explications de la motivation, il existe en effet une différence significative

relevant de la conception des mouvements sociaux eux-mêmes. Dans la première approche, les actions collectives proviennent du dérèglement du fonctionnement politique, et malgré des différences de nuance selon les auteurs, une attitude normative est constatée : elles se distinguent des interactions normales de la société et elles sont souvent considérées comme irrationnelles. La deuxième approche se détourne de cette conception et les inclut dans les activités humaines rationnelles. La première conception est plus directement critiquée par des recherches que l'on envisagera dans la section suivante. Les deux approches demeurent cependant restreintes par le cadre psychologique ou économique qui les caractérise et n'arrivent pas à faire la lumière sur les dynamiques complexes des mouvements sociaux. Le processus de leur émergence, de leur développement, de leur maintien et de leur déclin reste inexpliqué, notamment, et leur contexte sociohistorique n'est pas suffisamment pris en compte.

2.3.3.3 Comment des gens se mobilisent-ils ?

Dès lors, la question du « comment » prend une place importante dans les recherches depuis les années 1970, mais sans exclure celle du « pourquoi » (Fillieule et Pechu, 1993 ; Neveu, 2015). L'approche de la mobilisation des ressources (*Resource mobilization approach*) marque cette transition, soulignant l'impact de l'appui et de la contrainte de la société sur les mouvements sociaux. Les ressources variées de la mobilisation, comme des liens avec d'autres groupes, des appuis externes et les mesures prises par les autorités publiques, sont ainsi incluses comme objets de recherche (McCarthy et Zald, 1977, p. 1213).

McCarthy et Zald (1973, 1979) partent du postulat que le mécontentement existe déjà dans toutes les sociétés et qu'il puisse être défini, créé ou manipulé par des entrepreneur-e-s et des organisations de mouvements sociaux. À l'instar du modèle

économique, les auteurs se penchent sur les flux de ressources variées (notamment l'argent et le travail) autour des organisations de mouvements sociaux. Afin que des mouvements sociaux se déclenchent, il faut que les ressources nécessaires soient mobilisées, et les organisations sont nécessaires pour assurer une agrégation minimale des ressources. En outre, la loi de l'offre et de la demande s'applique au fonctionnement des organisations de mouvements sociaux : le but ciblé de l'organisation de mouvements sociaux comme produit ; l'adhésion comme demande. Le processus de développement, de changement et de déclin se produit dans les dynamiques de ce modèle d'offre et de demande : les organisations de mouvements sociaux cherchent à stimuler l'adhésion à leur cause, dans le cadre d'une compétition avec d'autres organisations de mouvements sociaux, alors que les individus et les groupes adhèrent aux buts qui leur apparaissent les plus appropriés. Dans l'ensemble, le plus grand apport de cette approche réside dans le fait qu'elle permet de prendre en considération, au-delà des sentiments ou des calculs des individus, les divers facteurs internes et externes des mouvements sociaux. Puisqu'elle est susceptible de soutenir nos analyses, voici leur typologie des actrices et acteurs des mouvements sociaux (McCarthy et Zald, 1977, p. 1221-1222) :

- « Adhérent-e-s » : des individus ou des groupes qui croient aux buts du mouvement.
- « Pourvoyeuses et pourvoyeurs de ressources (*constituent*) » : des individus ou des groupes qui fournissent des ressources pour l'organisation de mouvements sociaux.
- « Public spectateur (*bystander public*) » : des individus ou des groupes qui ne sont ni adhérent-e-s ni adversaires du mouvement ou de l'organisation de mouvement, mais qui sont de simples témoins des activités du mouvement.

- « Bénéficiaires potentiel-le-s » : des individus ou des groupes qui bénéficieront directement de l'accomplissement du but de l'organisation de mouvements sociaux.
- « Adhérent-e-s de conscience (*conscience adherents*) » ou « pourvoyeur-e-s de ressources de conscience (*conscience contituents*) » : adhérent-e-s ou pourvoyeur-e-s de ressources qui ne sont pas des bénéficiaires potentiel-le-s.

Cette typologie ne signifie pas que le rôle de chaque personne concernée est prédéterminé. Au contraire, chacun-e peut adopter un rôle et se déplacer vers un autre selon les situations. L'expansion et le déclin d'un mouvement social dépendent en effet de ces dynamiques relationnelles. Par exemple, la croissance des adhérent-e-s et des pourvoyeur-e-s de ressources favorise le succès d'un mouvement, et les bénéficiaires potentiel-le-s constituent généralement la première cible des mouvements sociaux.

Charles Tilly (1978, 1984) est l'un des auteur-e-s les plus consulté-e-s pour l'approche de la mobilisation des ressources. Comme la définition des mouvements sociaux le montre, il introduit notamment la dimension politique dans les analyses. À l'instar d'autres chercheuses et chercheurs adoptant cette approche, il attribue de l'importance aux ressources ainsi qu'aux organisations, mais il souligne également le contexte historico-politique dans le développement des mouvements sociaux. Dans cette optique, deux notions marquent sa contribution aux débats : le répertoire d'action collective et la structure des opportunités politiques. En développant la notion de répertoire d'action, Tilly (1978) montre que le choix des formes d'action est limité par des facteurs différents tels que des expériences d'action précédentes, des ressources mobilisables, l'idéologie des groupes concernés et le système politique autorisant telle ou telle action. La notion permet de comprendre des actions concrètes en tenant compte de divers aspects de la société et de remarquer

l'influence que peuvent encore avoir les actions précédentes. La structure des opportunités politiques désigne la structure sociale qui favorise ou contraint l'accomplissement des buts visés par les actions collectives. L'ouverture du système politique, la forme de contrôle des autorités publiques et des rapports entre les partis politiques sont des exemples qui structurent les opportunités. Comme je l'ai signalé plus tôt, des auteurs (Agrikoliansky et Dufour, 2009 ; Armstrong et Berstein, 2008 ; Goodwin et Jasper, 1999), critiquant la conception restreinte de Tilly axée sur les autorités publiques, élargissent la notion pour couvrir d'autres aspects, comme l'opinion dominante, les rapports homme-femme, les rapports employeur-employé, ainsi de suite.

Anthony Oberschall, qui a systématisé l'approche de la mobilisation des ressources (1978), précise les dimensions et les éléments d'analyse dans un texte publié plus tard (2000) après avoir examiné des recherches précédentes. D'abord, au niveau macro, il y a quatre dimensions qui expliquent les conditions des actions collectives : 1) le mécontentement ; 2) les croyances, valeurs et idéologies ; 3) la capacité d'agir collectivement ; et 4) l'opportunité politique (p. 5). Le mécontentement est filtré et encadré par les croyances, valeurs et idéologies de sorte que les revendications et les buts se concrétisent. Ceux-ci se traduisent en action en fonction de la capacité des actrices et acteurs, ou des organisations. Ensuite, l'opportunité politique peut augmenter la probabilité d'atteindre les buts.

Au niveau micro, c'est le pourquoi, le quand et le comment de la participation aux actions qui forment les questions centrales. À la suite du modèle d'acteur rationnel, l'auteur identifie cinq variables et les ordonne comme suit (p. 6) :

- *V is the value placed on the goals of the challenge, on the collective good.*

- *P is a challenger's estimation of the probability of obtaining those goals, probability of success.*
- *N is the challenger's expectation of the number of other participants in the challenge.*
- *S are the selective incentives or personal benefits from participation, such as solidarity with peers, future leadership, an activist identity, which cannot be obtained by free riding.*
- *C are the expected costs of participation, such as arrest, injury, opportunity costs (for example missed wages), which can be further unpacked.*

$$\text{If } P(N)V + S - C(N) > 0, \textit{ then participate}$$
$$< \text{ or } = 0, \textit{ then do not participate}.$$

Il faudrait préciser également les rapports entre N, P et C : « *as N increases, P is expected to increase and C to decrease* » (p. 6). En dépit de la prémisse de l'acteur rationnel et de la formule d'apparence mathématique proposée pour analyser le niveau micro, ce modèle contient des éléments difficiles à quantifier, comme « *expectation* », « *solidarity* » ou « *identity* », et Oberschall lui-même ne priorise pas l'approche quantitative. Dès lors, il serait plus pertinent et utile de concevoir les dimensions et les variables proposées par l'auteur comme des éléments à prendre en considération dans les analyses des mouvements sociaux et la formule comme un modèle généralisant les rapports entre ces éléments.

À partir des années 1980, dans la foulée de l'approche axée sur les facteurs structuraux ou organisationnels qui s'écartaient de l'approche psychosociologique, un courant de recherche se développe, visant à relier les deux approches précédentes à l'aide du concept de « cadre (*frame*) » de Goffman (Benford et Snow, 2000 ; Snow, Rocheford, Worden et Benford, 1986). Inspirés par celui-ci, Benford et Snow (2000,

p. 614) définissent « les cadres des actions collectives (*collective action frames*) » comme « *action-oriented sets of beliefs and meanings that inspire and legitimate the activities and campaigns of a social movement organization (SMO)* ». De l'identification des problèmes (« cadrage diagnostique (*diagnostic framing*) »), en passant par le choix des stratégies et des tactiques (« cadrage pronostique (*prognostic framing*) », jusqu'aux façons de promouvoir la mobilisation (« cadrage motivationnel (*motivational framing*) ») (p. 615-618), les actions collectives se réalisent dans des cadres, soit consciemment ou inconsciemment. Selon la portée interprétative, on distingue deux types de cadres : les « cadres maîtres (*master frames*) », plus génériques comme la justice ou l'égalité ; le « cadre organisationnel (*organizatoinal frame*) » ou le « cadre spécifique au mouvement (*movement-specific frame*) » qui dérive des premiers et qui encadre certains mouvements ou les organisations de ces mouvements plus spécifiques (p. 618-619).

En plus de la structure des opportunités politiques, Benford et Snow ajoutent deux autres facteurs facilitant ou contraignant le processus de cadrage : les opportunités culturelles et les effets d'audience (p. 629-390). Comme réserve de significations et de coutumes partagées, le contexte culturel influe, d'après les auteurs, sur la formation, la diffusion et l'interprétation des cadres. Les effets d'auditoire, inspirés des études sur les médias, désignent la place de la population cible dans le processus de cadrage. Les entrepreneur-e-s des mouvements sociaux ajustent les cadres en fonction de la situation, du besoin et de l'idéologie de la population cible ; en outre, les cadres se forment et évoluent également au cours des interactions entre les entrepreneur-e-s des mouvements et les auditrices ou auditeurs. L'approche axée sur les cadres des actions collectives conçoit ainsi des actrices et acteurs des mouvements comme des « *signifying agents actively engaged in the production and maintenance of meaning for constituents, antagonists, and bystanders or oberservers* » (p. 613) et

permet de circonscrire la dimension cognitive des relations interactives, sans laisser perdre de vue les autres dimensions, soit politique ou sociale.

Depuis des décennies, les études sociologiques portant sur les mouvements sociaux évoluent de manière à inclure dans leurs analyses des aspects et des dimensions des phénomènes encore ignorés. De plus, un changement dans la perception est constaté à propos des mouvements sociaux : ceux-ci ne sont plus considérés comme des déviations marginales des trajets normaux de la société, mais sont abordés comme une forme convenable du processus politique. Afin d'élaborer l'approche des mouvements sociaux dans une perspective communicationnelle, les études en communication organisationnelle apparaissent utiles à articuler avec les recherches envisagées dans cette section. Mais avant de procéder à leur discussion, il est nécessaire de survoler quelques caractéristiques des mouvements sociaux contemporains pour que les objets d'analyses de ma recherche soient mieux contextualisés.

2.3.3.4 Mouvements sociaux contemporains

D'abord, malgré un écart de cinq décennies, l'influence des « années 68 » (Rotman et Rotman, 2008) est incontournable en la matière, et il n'est pas inutile de commencer avec cela pour voir les continuités et ruptures dans les mouvements sociaux des XXe et XXIe siècles. Je m'attarderai ensuite au thème de la précarité, un des aspects incontournables des mouvements sociaux contemporains et pour la population (im)migrante récente.

Le jaillissement de nouveaux mouvements sociaux dans différentes régions du monde autour de l'an 1968, comme les mouvements étudiants en France, les mouvements civiques et de contre-culture aux États-Unis ou les manifestations contre la guerre au Viêt Nam, a influé grandement sur le paradigme des mouvements sociaux. Un

abondant nombre d'ouvrages ont été publiés, portant sur la nouveauté de ces mouvements (pour n'en citer que quelques-uns, évoquons Coudray, Morin et Lefort, 1968 ; Touraine, 1968 ; Katsiaficas, 1987 ; Rossinow, 1998 ; et Rotman et Rotman, 2008), laquelle a eu une influence directe et indirecte sur les mouvements sociaux qui ont suivis ainsi que sur les recherches en la matière. La diversification des enjeux et la forme plus flexible des groupes contestataires caractérisent ainsi les nouveaux mouvements sociaux, et les mouvements environnementalistes, féministes, antiracistes et ceux des minorités sexuelles se développent visiblement après ces années. En outre, la dimension culturelle et la question de l'identité occupent une place importante dans les pratiques de ces mouvements et dans les recherches sur ceux-ci (Fillieule et Pechu, 1993 ; Hobsbawm, 1994 ; Jones, 2000 ; Katsiaficas, 1987 ; Simon *et al.*, 1998).

Les contextes présentés dans le chapitre précédent, la néo-libéralisation, la mondialisation et la transformation du marché du travail constituent une condition importante de l'évolution des mouvements sociaux depuis les années 1980. Dès les années 1990, l'aspect transnational de ces mouvements est accentué dans des recherches (Castells, 1996 ; Hardt et Negri, 2000), portant particulièrement sur les mouvements antimondialistes des années 1990 (Barlow et Clarke, 2002 ; Carroll et Little, 2001), altermondialistes des années 2000 (Della Porta et Mosca, 2005 ; Fogarty, 2016) et ceux contre la guerre en Irak (Bennett, Beuning et Givens, 2008 ; Rolland-Diamond, 2008). Face à la crise financière, des mouvements comptant un grand nombre de participant-e-s émergent, sans pour autant avoir été préalablement organisés par des groupes existants, et attirent l'intérêt des chercheuses et chercheurs (Baek, 2018 ; Carty, 2015 ; Fadaee et Schindler, 2014) – notamment les cas des *Indignados* ou de *Occupy*.

De plus, du mouvement zapatiste au Mexique en 1994 au Printemps arabe au début des années 2010, le rôle de l'Internet dans les mouvements sociaux devient un des objets centraux de recherche (Aouragh et Alexander, 2011 ; Castells, 2001, 2012 ; Cleaver, 1998 ; Stepanova, 2011). Certains chercheurs (Castells, 2012 ; Hardt et Negri, 2000 ; Karatzogianni et Robinson, 2010) portent une attention particulière à la forme réseautique et décentralisée des contestations, qui n'exigent plus nécessairement la présence de groupes solidement organisés et qui sont facilitées par l'usage d'outils numériques. Par ailleurs, en ce qui a trait aux mouvements ouvriers, la précarité émerge dans les dernières décennies comme un aspect significatif des mouvements, et les sections suivantes s'attarderont sur ce phénomène eu égard à la problématique présentée dans le chapitre précédent.

2.3.3.5 La précarité

À partir des années 1970, un souci est perceptible chez les chercheuses et chercheurs, syndicalistes et militant-e-s des mouvements sociaux concernant l'émergence de nouvelles formes d'emploi (Cingolani, 2015). Piorer et Berger (1979) remarquent la segmentation du travail aux États-Unis et exposent les différences entre les couches segmentées, non seulement en matière de conditions de travail, mais également d'identité et de culture. De même, Gorz (1980, p. 96) distingue dans le contexte français la « classe ouvrière traditionnelle » et le « néo-prolétariat postindustriel ». Celui-ci englobe divers types de travailleuses et travailleurs affecté-e-s par l'instabilité de leur emploi, remarquable si on la compare à la situation de la classe ouvrière pendant les Trente Glorieuses.

Avant cette période, les emplois précaires existaient déjà partout, mais les emplois non-précaires – « un emploi à plein temps, programmé pour durer (contrat à durée indéterminée) et encadré par le droit du travail et par la protection sociale » (Castel,

2009, p. 161) – étaient devenus typiques de l'industrialisation de la société, ce qui avait mené à la généralisation du salariat. La précarisation du travail depuis les années 1970 a de plus « progressivement conduit à l'extinction des formes de solidarité pré-économiques et des formes d'activité non marchandes, mettant le marché et l'État au cœur de la société moderne » (Cingolani, 2015, p. 33). Être travailleuse ou travailleur précaire après une telle transformation sociale n'a pas le même sens qu'à la période précédente. « Dans une société salariale » où « tout le monde se mesure et se compare » (Castel, 2009, p. 17), les travailleuses et travailleurs précaires peuvent se sentir privé-e-s sur certains plans en comparaison avec les non-précaires, et la base de solidarité est déjà affaiblie à l'extérieur des milieux de travail.

Au cours des trois dernières décennies, une expansion des emplois précaires est constatée dans les sociétés hautement industrialisées – dont le Québec, tel que présenté dans le chapitre précédent – et des auteurs (Castel, 2009 ; Standing, 2014) proposent le terme « précariat » pour désigner les travailleuses et travailleurs pour lesquel-le-s la précarité constitue une condition de travail durable. Elles et ils sont toutefois marqué-e-s par une hétérogénéité et une segmentation, et il est difficile de construire une base commune de solidarité. En ce sens, Standing (2014, p. 11) conçoit le précariat comme une « *class-in-the-making* ». Selon l'auteur (p. 17), la sécurité liée au travail durant l'époque industrielle, qu'il résume dans les sept formes suivantes, s'est érodée pour le précariat.

- Sécurité du marché du travail (*Labour market security*) : les opportunités adéquates de gagner des revenus au niveau macro.
- Sécurité d'embauche (*Employment security*) : les règlements portant sur l'embauche et le licenciement pour protéger les employé-e-s.
- Sécurité d'emploi (*Job security*) : les opportunités de retenir un métier approprié et de monter sur l'échelle en matière de statut et de revenu.

- Sécurité au travail (*Work security*) : la protection de la santé et la sécurité, soit physiques ou mentales, des employé-e-s.
- Sécurité dans la reproduction des compétences (*Skill reproduction security*) : les opportunités d'obtenir des compétences à travers la formation et de les utiliser au travail.
- Sécurité du revenu (*Income security*) : la garantie du revenu adéquat et stable.
- Sécurité de la représentation (*Representation security*) : les mesures assurant la voie collective des employé-e-s comme la syndicalisation et le droit de grève.

Dans de telles conditions, il est difficile d'établir des relations interpersonnelles stables en milieu de travail, de développer une identité basée sur le travail et d'organiser une voix collective. De plus, en l'absence d'un plancher de protection, les travailleuses et travailleurs peuvent être contrôlé-e-s plus facilement par la peur, comme celle de perdre un emploi ou de ne pas en trouver un autre (Standing, 2014). Par ailleurs, l'auteur précise comme suit (p. 220-221) leur désengagement des affaires politiques.

> *Those in precariat – and they are not alone – are detached from political life. They may turn out occasionally to join a spectacle or vote for a charismatic candidate, but that is different from participating in a sustained way. This vital form of leisure is squeezed by the labour-work-play colonisation of time. Too many people feel they do not have enough quality time to come to grips with what they are told are complex topics 'best left to experts'. This is easily converted into a rationalisation for detachment and may lead from education to reliance on emotions and prejudices. Be that as it may. The precariat is induced to devote less time to that most human of activities, political leisure. Where are the incentives to do otherwise?*

La question du temps ne se limite pas aux tâches imminentes à effectuer au présent, mais concerne également l'avenir incertain. Cette incertitude freine l'établissement de relations stables et l'élaboration de plans à long terme (Mathieu, 2007). Le rapport d'une enquête menée dans la grande région de Toronto, *It's More than Poverty: Employement Precarity and Household Well-being* (Lewchuk *et al.*, 2013), confirme également le fait que la précarité de l'emploi influence de manière négative le bien-être de la vie familiale et communautaire. L'insécurité au travail entraîne ainsi l'insécurité de la vie des travailleuses et travailleurs et rend difficile de plus d'agir collectivement en vue de contrer la précarisation et d'améliorer des conditions.

Une grande part des emplois précaires revient à des migrant-e-s de statut temporaire, et comme je l'ai signalé plus tôt, la précarité au travail combinée avec des contraintes relevant du processus migratoire rend plus vulnérable ces travailleuses et travailleurs (Abu-Laban, 2014 ; Castel, 2009 ; Gilbert, 2014). Pour désigner ce type de précarité intensifié par de multiples facteurs, notamment l'emploi précaire et le statut d'immigration instable, des auteur-e-s (Lewis, Dwyer, Hodkinson et Waite, 2015 ; Lewis et Waite, 2015 ; Zou, 2015) emploient le vocable d'« hyper-précarité (*hyper-precarity*) ». En outre, les effets de précarisation peuvent s'infliger avec une intensité différenciée sur certaines populations comme les cas des Noir-e-s aux États-Unis ou des Maghrébin-e-s en France dans le contexte racial (Castel, 2009 ; Standing, 2014). Standing (2014) souligne particulièrement que l'escalade récente du racisme aux États-Unis relève de l'inquiétude ressentie face au marché du travail par les cols bleus de la couleur de peau dite blanche et par la classe moyenne relativement faible.

Comme Standing (2014) le signale, Béroud et Bouffartigue (2009, p. 11) pointent du doigt la déstabilisation des « capacités d'action et de représentation collectives » comme une dimension de la précarisation. Pour des raisons mentionnées ci-dessus, les travailleuses et travailleurs font face à des obstacles entravant leurs actions

collectives, et le modèle traditionnel du syndicat ne fonctionne plus efficacement pour encadrer leur voix.

2.3.3.6 Les résistances face à la précarité

En dépit de tous ces obstacles, on constate des actions de résistance menées par des travailleuses et travailleurs précaires ou migrant-e-s. D'abord, selon Ramirez et Chun (2016), il serait nécessaire d'inclure dans la résistance des formes plus subtiles comme le vol des produits, le dépôt d'une réclamation ou d'une plainte auprès des institutions publiques ou la visite médicale contre le vœu de l'employeuse ou employeur. Toutefois, pour que ces actes individuels soient collectivisés et aient davantage d'impact, l'intervention des organisations est importante.

Les syndicats, la forme d'association privilégiée des travailleuses et travailleurs de l'ère fordiste, devraient eux aussi s'adapter au nouvel environnement. En fait, dès son premier stade de développement au XIXe siècle, le syndicat a évolué différemment selon le contexte, passant à travers des débats variés autour de l'orientation politique et organisationnelle. Il faut que l'adaptation récente des syndicats soit comprise dans le cadre des débats précédents, et eu égard à l'objectif de ma recherche, il serait nécessaire de mentionner un couple d'acceptions opposées, le « syndicalisme d'affaires (*business unionism*) » et le « syndicalisme social (*social unionism*) » ou « syndicalisme de mouvements sociaux (*social movement unionism*) » (Frozzini et Law, 2017b). Alors que le premier donne au syndicat le rôle quasi-exclusif de défendre les intérêts des membres syndiqué-e-s dans les milieux de travail, ce qui concentre ses activités sur les conventions collectives, le dernier vise l'engagement actif des syndicats dans des activités politiques plus larges de la société au-delà de leurs milieux (Engeman, 2015 ; Frozzini et Law, 2017b ; Mollona, 2009 ; Robinson, 2000).

Au Québec, cette deuxième acception a donné naissance à la notion de « deuxième front », qui désigne le front de lutte débordant le cadre des conventions collectives et sur lequel les syndicats se joignent aux mouvements sociaux englobant des enjeux variés, tels l'accès au logement de qualité et l'environnement écologique (Bernier et Comité École et société, 2013 ; Charest, 2108). Ceci n'était pas forcément une ligne directrice constante des mouvements syndicaux québécois à travers les années, mais cette acception revient sans cesse comme repère de réflexion dans les débats syndicaux[25].

D'un autre côté, le « syndicalisme communautaire (*community unionism*) » représente une stratégie distincte des pratiques habituelles. Cette stratégie, visant à fonder une partie importante des activités syndicales sur les communautés, soit basées sur certains quartiers, l'ethnicité ou d'autres identités ou enjeux, était présente depuis longtemps, notamment avant la Seconde Guerre mondiale en Amérique du Nord. Selon les lois et les règles en Amérique du Nord, les syndicats accrédités doivent se fonder sur certains milieux de travail ou secteurs industriels, mais le syndicalisme communautaire est revitalisé comme une stratégie complémentaire au renouveau syndical face à l'expansion de la précarité du travail et à l'accroissement des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s ou racialisé-e-s (Cranford et Ladd, 2003 ; Mollona, 2009).

Étant donné la nécessité, face à la précarisation, d'unir les travailleuses et travailleurs non syndiqué-e-s et de réagir à la transformation globale du marché du travail, le

---

[25] La politique de deuxième front a été proposée pour la première fois au congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) de 1968 par Pierre Vadeboncoeur et Marcel Pepin. Cette orientation a été controversée toutefois dans les dernières décennies, même au sein de la CSN. La scission de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) de la CSN en 1972 marquerait le moment le plus dramatique des débats autour de cette orientation, et l'idée de deuxième front a été remise en cause plus récemment lors des débats suite à la perte par la CSN d'un grand nombre de membres dans le secteur de la santé et des services sociaux en 2017 (Bernier et Comité École et société, 2013 ; Charest, 2108).

syndicalisme social est perçu par de nombreux syndicats comme une orientation valide, et le syndicalisme communautaire offre une guide pratique pour l'élaboration de stratégies syndicales. À titre d'exemple, les syndicats comme l'Unifor ou les TUAC (Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada) maintiennent des sections ou des centres affiliés pour couvrir les personnes qui ont un emploi atypique. L'engagement des syndicats dans les mouvements antiracistes aux États-Unis, comme *Black Lives Matter*, illustre le syndicalisme social, et leur collaboration étroite avec les communautés ethniques en Californie fait preuve de l'influence du syndicalisme communautaire. Dans l'optique du renouveau syndical guidé par le syndicalisme social et le syndicalisme communautaire, le modèle du *Workers Centre* développé aux États-Unis et puis au Canada mérite d'être envisagé, tant pour ses nouvelles formes organisationnelles, que pour leur problématique articulant ensemble les questions du travail et de l'immigration.

Dès la fin des années 1970, et plus particulièrement depuis les années 1990, des centres des travailleuses et travailleurs ont été créés dans bien des villes américaines par des actrices et acteurs dans le but d'aider et d'organiser les travailleuses et travailleurs qui n'ont pas d'option stable et sécuritaire de représentation pour faire face aux employeuses et employeurs et pour porter leur voix sur la scène publique. Les centres ne sont pas nés d'un projet unifié, et ils sont marqués par une hétérogénéité de structure, d'orientation, de stratégies et à bien d'autres égards (Cordero-Guzmán, 2015 ; Fine, 2006 ; Livengood, 2013 ; Martin, Morales et Theodore, 2007 ; Theodore, Valenzuela Jr. et Meléndez, 2009 ; Visser, Theodore, Melendez et Valenzuela Jr., 2017 ; Wong, 2015).

En reconnaissant cette diversité, Fine (2006) repère les points communs des centres aux États-Unis. Tout d'abord, le travail et l'immigration sont deux thèmes fondamentaux et interreliés de leurs activités quotidiennes, et selon l'auteure, parmi

137 centres des travailleuses et des travailleurs aux États-Unis en 2005, 122 centres s'identifient comme « *immigrant worker centers* » (2006, p. 3). Ensuite, elle dégage douze caractères communs des centres (p. 12-14) : l'hybridité dans la forme d'organisation ; la prestation de services variés ; le plaidoyer de diverses revendications visant l'amélioration des conditions de travail et de vie de la population cible ; le processus constant d'organiser et de mobiliser des travailleuses et travailleurs ; la fondation et l'opérationnalisation basées plutôt sur la localité géographique que sur les lieux de travail ; la forte identification ethnique ou raciale ; le développement du leadership des travailleuses et des travailleurs et la démocratie interne ; l'éducation populaire persistante ; l'orientation transnationale ; le programme qui va largement au-delà des enjeux de travail ; l'importance de la formation de coalitions ; le titre de membre comme un acquis mérité par l'engagement actif.

Dans l'ensemble, le modèle de centre des travailleuses et travailleurs est marqué par la flexibilité tant dans sa forme organisationnelle que dans ses activités, qui englobent divers aspects de la vie de la population cible. Donner le pouvoir aux travailleuses et travailleurs, ce qu'on appelle l'*empowerment,* est un principe fondamental dirigeant toute démarche, de la prise de décision interne aux actions publiques (Fine, 2006 ; Wong, 2015). La forme d'organisation de taille limitée et dirigée par des travailleuses et travailleurs elles et eux-mêmes favorise la flexibilité et la démocratie interne. Toutefois, étant limités en matière de ressources, ces centres font face souvent aux obstacles financiers et aux difficultés à mener des campagnes puissantes et influentes (Cordero-Guzmán, 2015 ; Fine, 2006 ; Visser, Theodore, Melendez et Valenzuela Jr., 2017). Dès lors, des alliances variées sont fondamentales pour consolider leur influence, non seulement avec d'autres organismes similaires et des syndicats, mais également avec des groupes religieux et des agences gouvernementales (Cordero-

Guzmán, 2015 ; Fine, 2006 ; Wong, 2015). En outre, à la différence des syndicats accrédités, les centres ne sont pas en mesure d'intervenir directement dans les relations employeur-employé et recourent à d'autres tactiques telles que l'action directe, la campagne publique et la voie judiciaire (Cordero-Guzmán, 2015 ; Fine, 2006).

Tel que signalé précédemment, l'ethnicité occupe une place particulière dans les centres des travailleuses et travailleurs, et celle-ci est digne d'être envisagée sérieusement eu égard à la problématique de la recherche. Selon Fine (2006), l'ethnicité est la source d'identité la plus stable dans les centres. Plusieurs sont créés et maintenus, sur la base d'une ethnicité spécifique, comme les *Brazilian Immigrant Center*, *Chinese Worker Organizing Center* et *Filipino Worker Center* ; certains visent des appartenances plus larges, comme les *Casa Latina* et *Asian Immigrant Women Advocates*. Pour d'autres centres aussi, les liens ethniques servent de base significative pour leurs activités. La visée à long terme ne consiste pas cependant à renforcer un attachement exclusif ou à creuser la division au sein des travailleuses et travailleurs; la solidarité au-delà de l'appartenance ethnique, brisant l'isolement, est toujours valorisée. Certains groupes basés au début sur une appartenance spécifique peuvent aussi élargir leur portée, comme l'illustrent *New York Taxi Workers Alliance* (antécédent : *Committee Against Anti-Asian Violence*) et *Domestic Workers United* (antécédent : *Filipina Domestic Workers Organization*).

En outre, les relations au sein des communautés ethniques ou entre celles-ci sont compliquées, s'accompagnant même de tensions. Des discriminations et des attitudes hostiles sont constatées parmi la population (im)migrante non seulement selon l'appartenance ethnique différente, mais également en fonction des tribus, des couches sociales ou des sectes religieuses ou politiques. En plus, les liens ethniques peuvent fonctionner non seulement comme base de solidarité, mais aussi pour

l'embauche et l'exploitation, notamment dans les enclaves ethniques. Le cas des *Korean Immigrant Workers Advocates* à Los Angeles témoigne de cette complexité (Fine 2006 ; Wong, 2014). Comme son nom l'exprime, ce centre est basé sur la communauté coréenne de la ville, mais il organise des actions souvent à l'appui de travailleuses d'origine coréenne contre des employeuses ou employeurs de la même origine. Mais de plus en plus de restaurants et de magasins de la communauté embauchent des travailleuses et travailleurs originaires d'Amérique latine, et lorsque le centre se range derrière ces personnes dénonçant des employeuses ou employeurs coréen-ne-s, il fait souvent face à une pression négative de la part de la communauté coréenne. La place de l'ethnicité dans les mouvements pour les travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s devrait ainsi analysée en prenant en compte cette complexité.

Les centres des travailleuses et travailleurs, ayant ainsi émergé, ont joué un rôle central dans des mouvements récents, comme l'organisation de la Journée sans immigrant-e-s (2006, 2017) et la campagne pour la hausse du salaire minimum à 15 $. Suite à leur expansion aux États-Unis, plusieurs centres ont été créés à travers le Canada, s'adaptant aux contextes sociaux. Par rapport aux centres étatsuniens, ceux du Canada sont moins présents dans les recherches scientifiques. Par ailleurs, ils apparaissent intéressants autant à titre d'espace pour rencontrer des personnes (im)migrantes dans le cadre de la présente recherche qu'en eux-mêmes, à titre d'acteurs des mouvements sociaux intégrant des enjeux d'immigration et de travail.

2.3.4 Communication organisationnelle et approche communicationnelle des mouvements sociaux

Étant donné l'importance de la vie associative et des actions collectives dans la participation politique des (im)migrant-e-s, les études en communication

organisationnelle peuvent offrir des outils d'analyse utiles. Étant un sous-champ des études en communication, les études en communication organisationnelle s'intéressent aux dynamiques internes et externes des organisations sous l'angle de communication, et leur évolution n'est pas détachable de celle du concept de communication. Entre autres, le « virage interprétatif » des années 1980 marque un moment significatif pour ces études en Amérique du Nord (Taylor et Delcambre, 2011). Ce virage, dont les positions centrales sont condensées dans un ouvrage collectif *Communication and organizations: an interpretive approach* (Putnam et Pacanowsky, 1983), dénonce l'approche fonctionnaliste et vise l'interprétation de phénomènes variés au sein et autour des organisations.

Eu égard à la définition de la communication présentée précédemment, l'approche fonctionnaliste ne s'accorde pas avec l'orientation de ma recherche, et c'est plutôt les recherches après le virage interprétatif qui pourrait me guider. Selon l'ouvrage collectif *La communication organisationnelle : approches, processus et enjeux* (Grosjean et Bonneville, 2011, dir.), les principales approches après le virage se regroupent en quatre catégories : approches systémiques, approches critiques, approches symboliques et culturelles, et approches constitutives. Parmi celles-ci, les approches systémiques et les approches constitutives m'apparaissent pertinentes pour clarifier les objets d'analyses dans la vie associative des (im)migrant-e-s et pour aiguiser l'analyse elle-même, évitant une redondance avec les sections précédentes.

2.3.4.1 Approches systémiques

Les recherches adoptant une approche systémique partagent un modèle de système, constitué d'éléments relativement stables et entretenant des relations particulières avec l'environnement (de la Broise et Grosjean, 2011). Le système ne se réduit pas à la somme des éléments qui le composent, et il se constitue et se maintient par toutes

les relations entre les éléments qui eux évoluent à travers des interactions constantes. L'environnement désigne le contexte externe du système, englobant le réseau inter-organisationnel, l'environnement général et l'environnement international (de la Broise et Grosjean, 2011, p. 65-67 ; Hatch, 2000, p. 83-90). Le réseau inter-organisationnel est composé des relations établies entre le système concerné et d'autres organisations ou des acteurs. L'environnement général inclut le contexte général traversant divers secteurs, soit social, culturel, légal, politique, économique, technologique ou physique. L'environnement international renvoie aux aspects dépassant un contexte national, dont l'influence du marché mondialisé et les échanges culturels ou personnels au niveau international.

Parmi d'autres, l'École de Palo Alto adopte une approche qui se distingue clairement de l'approche fonctionnaliste et conçoit la communication comme des interactions ouvertes entre les acteurs ainsi qu'avec l'environnement (de la Broise et Grosjean, 2011 ; Marc et Picard, 2015). Marc et Picard (2015, p. 4) résument quelques principes de base de cette approche : « le primat de la relation sur l'individualité ; le fait que tout comportement humain a une valeur communicative et que tous les phénomènes humains peuvent être perçus comme un vaste système de communications qui s'impliquent mutuellement ». Chaque acte de communication s'insère dans les réseaux des actes et du contexte. Les mêmes auteurs présentent aussi trois principes de la communication dans les approches systémiques : totalité, rétroaction (*feedback*) et équifinalité (p. 59-61). Le principe de totalité signifie que chaque élément du système est nécessairement interdépendant de tous les autres. Par conséquent, le changement d'un élément entraîne inévitablement le changement de tous les autres. Le principe de rétroaction désigne la circularité distincte d'un rapport causal linéaire. La rétroaction peut accentuer le phénomène concerné (rétroaction positive) ou l'amortir. Le principe d'équifinalité indique que le système évolue en fonction des

interactions internes (entre les éléments du système) et externes (avec l'environnement). Une même cause peut apporter dès lors des conséquences différentes selon les interactions qui suivent.

Lorsqu'il s'agit de la communication organisationnelle, chaque acte communicationnel prend un sens en rapport avec les autres actes précédents, simultanés et ultérieurs au sein de l'organisation, et le contexte externe de l'organisation, voire l'environnement, agit sur l'acte concerné. La conception d'une communication ouverte aux interactions permet, à la différence des approches fonctionnalistes, d'expliquer également « des conflits, blocages et autres dysfonctionnements organisationnels » (de la Broise et Grosjean, 2011, p. 76). Plusieurs recherches portant sur des dynamiques organisationnelles (par exemple, Argyris, 1999 ; Crozier et Friedberg, 1981 ; Mintzberg, 1982) ont été menées, inspirées de l'École de Palo Alto, et sa conception systémique de la communication exerce toujours une influence importante dans les recherches (Picard et Marc, 2015).

2.3.4.2 Approches constructives et approche de la constitution communicationnelle de l'organisation

Comme les approches systémiques, les approches constructives visent à expliquer la communication organisationnelle dans sa complexité. Celles-ci sont marquées toutefois par une vision dynamique. Tout d'abord, la communication est conçue comme étant « constitutive du mode d'être et d'agir des organisations », et « les effets "organisants" sont [ainsi] principalement le résultat d'une coproduction en situation d'interaction » (Cooren et Robichaud, 2011, p. 141). Les analyses de ces approches mettent l'accent sur les pratiques communicationnelles en tant que processus constitutif des organisations (Jolivet, 2013). Suivant cette conception, Karl E. Weick, considéré comme le fondateur des approches constructives en études des

organisations, privilégie le terme « processus organisant (*organizing*) », défini comme « assembler des actions continues et interdépendantes en séquences intelligibles générant des résultats sensés » (Weick, 1979, p. 3, cité dans Cooren et Robichaud, 2011, p. 148). Il refuse ainsi de voir l'organisation comme une entité déjà établie et statique, et il déplace l'attention vers les actions communicationnelles concrètes qui créent, maintiennent et modifient les effets organisationnels. La construction du sens (*sensemaking*) est le concept-clé qui explique sa conception du processus organisant, comme il l'exprime par l'usage de trois prépositions : « *organizing "as" sensemaking, organizing "through" sensemaking, or organizing "for" sensemaking* » (Weick, 2001, p. 95). La définition suivante élucide la conception centrale de cette approche.

> *Sensemaking thus involves not merely interpretation and meaning production but the active authoring of the situations in which reflexive actors are embedded and are attempting to comprehend. People engage in partially overlapping processes in which they construct 'realities' and then retrospectively make sense of them in a continuing dialogue of discovery and invention in which identities and social worlds are concomitantly referenced and fabricated* (Brown, Colville et Pye, 2014, p. 267).

En construisant le sens, l'acteur interprète non seulement la réalité déjà existante, mais participe à la construction de la réalité même. Celle-ci est comprise ici non comme l'objet en lui-même (*das Ding an sich*) au sens kantien, externe à l'acteur, mais comme le tissu des sens construit simultanément et reconstruit rétrospectivement par l'acteur. La conception de Weick permet de jeter un regard sur l'aspect dynamique du processus organisant et de mieux comprendre « *the micro processes that underlie macro processes* » (Zilber, 2007, p. 1049).

Malgré tous ces apports, l'approche de Weick relève avant tout de la dimension cognitive du processus organisant et n'arrive pas à donner une explication suffisante

du processus. D'abord, se concentrant sur l'aspect dynamique et mouvant, la conception de la construction du sens peut laisser perdre de vue son aspect unifiant et persistant. De plus, en se focalisant sur le processus qui construit la réalité organisationnelle à partir d'actes concrets, elle n'explique pas comment les individus peuvent parler au nom de leur organisation (Cooren et Robichaud, 2011). La théorie de l'acteur-réseau (*Actor-network theory*) semble combler ces lacunes de Weick. En outre, bien qu'elle ne fasse pas partie des théories de la communication organisationnelle de l'approche constitutive, elle laisse une influence significative sur les recherches dans ce domaine.

La particularité plus marquante de cette théorie réside dans sa conception de l'acteur ou actant. Non seulement les actrices et acteurs humain-e-s, mais également tous les éléments impliqués dans les interactions, tels que les textes, les technologies, les animaux et les phénomènes naturels, sont conçus comme des acteurs. Chaque acteur participe aux interactions par des relations multiples avec d'autres acteurs, composant ainsi un réseau d'acteurs, d'où provient le terme acteur-'réseau'. Malgré cette pluralité d'acteurs et l'hétérogénéité des relations, la constitution d'une homogénéité et d'une voix unie est une des préoccupations centrales de la théorie, qui est condensée dans la question du porte-parole. Celui-ci englobe également des acteurs non humains tels que le nom, le logo, la publicité et le site web. Il n'existe pas cependant de force harmonisant et unifiant l'hétérogénéité, et l'émergence des porte-paroles est une résultante des traductions et des négociations entre des acteurs divergents, soit un processus constamment ouvert aux controverses (Latour, 2005 ; Cooren et Robichaud, 2011).

L'approche de la constitution communicationnelle de l'organisation (CCO), développée notamment dans les années 2000, propose d'élargir et approfondir l'héritage de Weick et la théorie de l'acteur-réseau. Cooren, Kuhn, Cornelissen et Clark

(2011, p. 1151-1154), dans un article servant d'introduction à une édition spéciale portant sur l'approche de la CCO, présentent six prémisses.

1) « *CCO scholarship studies communicational events* ». Les événements communicationnels constituent ainsi l'objet d'étude dans l'analyse de la constitution, du maintien et du changement des formes et pratiques organisationnelles. En outre, chaque événement est conçu non comme un épisode isolé, mais comme un segment du flot des pratiques situées et en cours.
2) « *CCO scholarship should be as inclusive as possible about what we mean by (organizational) communication* ». Au-delà des formes parlées ou écrites, tout processus interactif créant, maintenant, détruisant ou changeant des sens est compris comme pratiques communicationnelles.
3) « *CCO scholarship acknowledges the co-constructed or co-oriented nature of (organizational) communication* ». La communication ne peut pas se réduire à l'intention des participant-e-s, mais elle est un processus ouvert dont le sens est constamment renégocié. L'ambiguïté et le désordre font partie du processus communicationnel.
4) « *CCO scholarship holds that who or what is acting always is an open question* ». La notion de l'acteur est comprise au sens inclusif pour englober non seulement les acteurs et les actrices humain-e-s, mais également des acteurs non humains comme le texte, la stratégie, la technologie, etc.
5) « *CCO scholarship never leaves the realm of communicational events* ». Cette prémisse intimement reliée à la première nous renvoie encore une fois aux événements communicationnels comme la base des réalités organisationnelles.

6) « *CCO scholarship favors neither organizing nor organization* ». Cette approche aborde les réalités organisationnelles à la fois comme une entité (*organization*) et comme un processus (*organizing*). L'organisation comme entité est (re)produite par le processus organisant. Le processus organisant se déroule quant à lui dans des situations et des formes de l'organisation. Une telle conception permet d'expliquer tant l'aspect unifiant et persistant que l'aspect dynamique et mouvant.

L'approche de la CCO approfondit ainsi une perspective constructive développée par la théorie de la construction du sens et celle de l'acteur-réseau, en intégrant de plus des apports de l'approche systémique dans la mesure où elle prend en considération les dynamiques relationnelles entre des éléments divers étalés dans l'espace-temps. En outre, elle est en accord avec la conception de la communication définie au sens large dans les sections précédentes et compatible notamment avec celle de Balibar. En particulier, la constitution de l'individu et l'intégration de l'individu dans les arguments balibariens correspondent à la conception de l'organisation de la CCO. Celle-ci pourrait guider les analyses de la participation et les interactions des (im)migrant-e-s au sein de, ou à travers des, formes associatives. Par ailleurs, un élément conceptuel lié à l'approche du CCO m'apparaît utile pour les analyses.

Un couple de concepts, texte-conversation, est un élément central pour l'École de Montréal, basée principalement à l'Université de Montréal et dont les recherches constituent un des trois courants de la CCO[26]. Le texte désigne les discours matérialisant la construction du sens, alors que la conversation réfère aux interactions

[26] En plus de l'École de Montréal, Schoeneborn et Vásquez (2017) identifient deux autres tendances principales de la CCO : la première est axée sur le modèle des quatre courants (*Four Flows model*), inspiré notamment de la théorie de la structuration de Anthony Giddens; la deuxième est la théorie du système social, basée particulièrement sur les travaux de Niklas Luhmann.

dans une certaine situation. Le texte est créé au cours de la conversation de manière réflexive et rétrospective (Schoeneborn et Vásquez, 2017 ; Taylor et Van Every, 2000). Ce n'est donc pas les formes écrites ou orales qui distinguent les deux, mais plutôt la fixation relative des actes communicationnels qui caractérise le texte par rapport à la conversation. Tandis que celle-ci se déroule comme une partie du processus continuel, celui-là incarne une stabilisation de la communication et peut être évoqué de manière récurrente et circuler à travers l'espace-temps (Jolivet, 2013). Selon Schoeneborn et Vásquez (2017, p. 6), « *organization emerges in communication as described in text and realized in conversation* ». Par ailleurs, bien que le texte en tant qu'artefact suppose que son ou ses auteur-e-s jouissent d'une certaine crédibilité, le texte peut ensuite circuler sans nécessairement rester associé à son ou ses auteur-e-s, qui peuvent disparaître ainsi de vue. Dans ce cas, c'est le texte en soi qui se donne l'autorité par la reconnaissance des autres ; il exprime alors son « point de vue, constatif *et* performatif » (Taylor, 2011, p. 1283) ; autrement dit, il est censé décrire la réalité et orienter les activités (Taylor, 2011).

Ces théories mettent en lumière le processus de (re)construction de l'organisation ainsi que celui de sa transformation. Bien entendu, ces processus ne se réduisent pas aux interactions internes de l'organisation, et le concept de l'environnement des approches systémiques exprime clairement la prise en compte des dynamiques externes. Dans le cadre de ma recherche, en vue d'interroger la vie associative des (im)migrant-e-s comme un des processus d'intégration au sein de la société d'accueil, la place de la collectivité dans la société et ses rapports externes ont une place importante. Entre autres, la collaboration inter-organisationnelle illustrait abondamment ces aspects.

2.3.4.3 Collaboration inter-organisationnelle

Comme la collaboration interpersonnelle est indispensable à la vie sociale des individus, la collaboration inter-organisationnelle est inévitable pour les organisations à condition qu'elles ne visent pas une rupture du reste de la société. La forme de la collaboration varie évidemment en fonction des rapports établis entre les organisations, d'une forme plus relâchée à une forme plus serrée. Certaines peuvent collaborer pour quelques enjeux spécifiques sans nécessairement maintenir une instance stable de coordination, tandis que certaines gardent un rapport stable de longue durée, parfois même avec une structure de gouvernance régissant les prises de décision et les activités communes (Roberts, 2004). Dans l'optique de l'approche constructive, la collaboration inter-organisationnelle se réalise également à travers des pratiques communicationnelles (Boudeau, 2014 ; Koschumann, Kuhn et Pfarrer, 2012). Bien entendu, les dynamiques deviennent plus complexes dans la mesure où les enjeux internes et externes des organisations s'imbriquent l'un dans l'autre. Poursuivant un but commun, chaque organisation devrait s'assurer en même temps de ses autonomie, propres intérêts et identité distincte. De cette complexité viennent les difficultés principales suivantes, mais qui ne sont pas exhaustives (Boudreau, 2014, p. 19-21 ; Roberts, 2004, p. 35-36, p. 60-61).

- La variété des organisations ainsi que celle de leurs buts, positions, intérêts, culture et langue de communication : Bien que la collaboration entre des organisations s'inaugure souvent sur la base d'une cause ou d'intérêts communs, la diversité peut entraîner des conflits d'intérêt ou de position autour d'enjeux spécifiques. De plus, les différences de culture ou de langue peuvent entraver une négociation efficace et causer des incompréhensions ou des malentendus. Ici, la différence de langue ne se limite pas à celle entre, par exemple, le français et l'anglais, mais englobe différents aspects de la

discussion et de la négociation, tels que les termes fréquemment utilisés ainsi que les représentations associées aux termes et les coutumes d'expression.

- Les différences de pouvoirs entre les organisations : En fonction des organisations concernées et de leurs relations, il y a des situations où la différence de pouvoir se marque plus explicitement. Lors de la consultation autour de politiques auprès des organismes ou des associations communautaires ou citoyens, ce sont les institutions gouvernementales qui détiennent davantage de pouvoir décisionnel, institutionnalisé selon les lois et les règlements. La taille et les ressources financières des organisations constituent aussi des sources visibles de pouvoir. Mais il existe aussi des facteurs plus subtils relevant de l'ampleur de l'influence, même dans les relations fondées en principe sur l'égalité, comme l'expertise, la réputation publique, l'information détenue et la compétence de gérer la situation.
- Le degré différent d'autonomie des représentant-e-s : À la table de négociation entre des organisations, les représentant-e-s jouent le rôle de porte-parole de leur organisation. Le poste de ces représentant-e-s au sein de leur organisation et le processus de l'émergence du porte-parole influencent différemment leur autonomie. Plus la personne détient de pouvoir décisionnel au sein de son organisation, plus elle peut exercer d'autonomie dans les négociations inter-organisationnelles. Par ailleurs, selon les règles internes, le mandat alloué précisément à cette personne peut limiter son autonomie, ce qui exige des procédures supplémentaires pour prendre une décision qui dépasserait son mandat. En général, les grandes organisations établissent davantage de règles et des mandats plus précis.
- La nécessité d'un investissement supplémentaire en temps, en énergie et en ressources : La collaboration inter-organisationnelle permet dans la plupart des cas l'accès à de plus importantes ressources, mais en même temps, elle

> exige d'investir des ressources supplémentaires pour établir et maintenir des relations collaboratives. À tout le moins, chaque représentant-e doit consacrer le temps et l'énergie pour assister à la table de négociation.

Afin de maximiser la résultante positive de la collaboration, et éviter ces obstacles, chaque organisation doit développer des stratégies diverses. Dans le cas de la collectivité ou de l'organisation censée représenter les positions et les intérêts des (im)migrant-e-s, les difficultés et les fruits provenant des rapports inter-organisationnels influeraient de manière directe ou indirecte sur la participation politique de cette population.

2.3.4.4 Approche communicationnelle des mouvements sociaux

À l'aide d'approches envisagées en communication organisationnelle, plus particulièrement celle de la CCO, il serait possible d'esquisser une approche communicationnelle des mouvements sociaux, en prenant bien entendu en considération les études sur les mouvements sociaux présentées dans les sections précédentes ainsi que la conception de Balibar. Le but n'est pas cependant de présenter une nouvelle théorie, mais de proposer quelques principes de base qui serviront à guider les analyses de ma recherche.

Tout d'abord, les mouvements sociaux sont conçus comme « une série continue des interactions » (supra., p. 104) comme dans la définition de Tilly (1984, p. 306). Les actions sont organisées en mouvements sociaux autour de certaines causes, il est nécessaire cependant d'éviter une vision restreinte en les identifiant exclusivement à telles ou telles actions collectives et sporadiques. Il faudrait inclure des interactions étalées sur une période, par exemple le moment initial de partage d'un sentiment entre des personnes, le processus pour élargir l'appui et pour organiser des activités,

l'achèvement ou l'échec des buts anticipés et la dissolution ou le déclin du mouvement.

En tant qu'interactions, les mouvements sociaux impliquent évidemment des actrices et acteurs varié-e-s, et la typologie des acteurs de McCarthy et Zald (1977 ; supra., p. 108-109) illustre cette variété. Il faut noter de plus que chaque acteur et la place qu'il occupe se définissent selon des relations fluides et peuvent changer continuellement. En outre, suite à la théorie de l'acteur-réseau (Latour, 2005 ; supra., p. 129), des acteurs non humains, comme le texte, le logo et le slogan, s'intègrent aux interactions, et les relations entre les différents acteurs, soit humains ou non humains, sont abordées comme un réseau complexe et mouvant.

Comme le remarquent les auteurs affiliés à l'approche de la mobilisation des ressources (McCarthy et Zald, 1973, 1977), la place de l'organisation apparaît incontournable dans les mouvements sociaux. Il faut toutefois éviter d'identifier les mouvements sociaux aux activités planifiées et menées par des organisations et tenir compte notamment du changement du rôle des organisations dans les mouvements sociaux contemporains. À titre d'exemple, les syndicats n'occupent plus le même poids dans des mouvements ouvriers dans le contexte de la précarisation, et la présence des organisations est moins visible dans certains mouvements comme *Occupy* et *Indignados*. Plus fondamentalement, dans la mesure où les mouvements sociaux visent à élargir la participation et l'appui au-delà des initiatrices et initiateurs et à influencer le grand public, leurs actrices et acteurs concerné-e-s dépassent inévitablement le cadre des organisations. En bref, tout en reconnaissant le rôle significatif des organisations, il y a une nécessité de relativiser leur place dans l'ensemble de la société. L'approche de la CCO permettrait d'appliquer une telle perspective aux organisations, en concevant l'organisation à la fois comme une entité et comme un processus tout en gardant en vue les dynamiques internes et externes

des organisations. En vue de cerner ces dynamiques, les notions de Balibar, telles que la transindividualité et l'intégration, pourraient aiguiser les outils d'analyse.

Dans une approche communicationnelle, certains éléments des opérations quotidiennes des organisations font l'objet d'un intérêt particulier, comme les manières et moyens du partage de l'information, le processus de la prise de décision et la question du porte-parole. La mise en relation des actrices et acteurs internes d'une organisation ne se borne pas au partage de l'information, bien que celui-ci influence grandement leurs relations générales et constitue un facteur significatif du fonctionnement et de l'identité de l'organisation en tant qu'individu au sens balibarien. Le processus de la prise de décision représente un caractère clé de chaque organisation et conditionne ses opérations générales. En tant que l'organisation est envisagée ici en rapport avec les mouvements sociaux dans un contexte de société démocratique, cet élément est nécessairement d'un intérêt majeur. Selon la théorie de l'acteur-réseau (supra., p. 129), l'émergence de porte-paroles, soit humains ou non humains, en tant que résultante de traductions et de négociations, relève d'un aspect homogénéisant et persistant de l'organisation. D'un point de vue politique, cet élément condense de plus la question de la représentativité d'intérêts et de volontés variés. Une attention particulière à ces éléments permettrait ainsi de comprendre certains aspects centraux des mouvements sociaux dans une approche communicationnelle.

2.4 Réflexion préliminaire autour des questions de recherche

Dans le chapitre précédent, j'ai proposé la question centrale et les sous-questions de recherche et présenté quelques intuitions provisoires. Dans cette section, en

m'appuyant sur la revue de littérature, je présenterai une réflexion préliminaire sur les hypothèses.

2.4.1 Les facteurs principaux influençant la participation politique des (im)migrant-e-s

Dans le chapitre précédent, j'ai distingué les facteurs de la participation politique des (im)migrant-t-e-s en deux catégories, les obstacles et les motivations, et les données consultées ont indiqué deux éléments en particulier constituant les principaux obstacles : les contraintes inhérentes au système d'immigration et les conditions de travail, dont la précarité. La littérature revue dans ce chapitre théorique montre également que la précarité au travail influence l'ensemble de la vie des travailleuses et travailleurs et entrave la participation politique. Lorsque la précarité au travail est combinée avec d'autres conditions, telles le statut d'immigration et les préjugés racistes, les effets de la précarité s'intensifient, comme l'exprime le concept d'« hyper-précarité ».

Telle que discutée précédemment, l'ethnicité occupe une place incontournable dans les recherches portant sur l'intégration des immigrant-e-s ou leurs activités collectives. L'ethnicité est souvent associée à l'origine des personnes, mais elle désigne un regroupement fluide et mouvant de personnes influencé par plusieurs facteurs. Les recherches consultées (supra., p. 99-100) témoignent du fait que l'engagement solide dans des communautés ethnoculturelles favorise la participation politique. Étant donné la complexité de l'ethnicité comme produit social, plus particulièrement suite à la conception mobilisationniste, il y a nécessité de complexifier l'approche, en tenant compte des dynamiques internes et externes. Eu égard à la réflexion précédente à l'égard de l'ethnicité, leurs rapports seraient variés selon leur origine et leur situation personnelle. La conception mobilisationniste me permet d'ailleurs de

supposer que les liens ethniques peuvent servir à une mobilisation efficace visant une cause, bien que le recours à l'ethnicité ne soit pas une voie indispensable à leurs activités politiques.

La société d'origine est prise en considération comme élément significatif dans la littérature, plus particulièrement sur trois points : les expériences de l'engagement politique dans la société d'origine, l'intérêt après la migration pour les enjeux de la société d'origine et le régime politique de la société d'origine. Suite aux constats des recherches consultées (supra., p. 99-100), il est possible de supposer que les expériences politiques vécues dans la société d'origine et le fort intérêt des (im)migrant-e-s aux enjeux de la société d'origine peuvent favoriser leur participation politique en terre d'accueil. Quant au régime politique, soit plus autoritaire ou plus démocratique, il est apparu toutefois difficile de généraliser les conclusions des recherches (supra., p. 99). Il est dès lors plus raisonnable d'inclure le régime de la société d'accueil comme une composante de l'environnement dans les expériences avant la migration que de tenter de généraliser l'influence du régime de l'origine sur la participation dans la société d'accueil.

La discrimination éprouvée est identifiée comme obstacle additionnel par des auteurs (Black, 2011 ; Brunet et Palmer, 1988). Des exemples de mouvements sociaux témoignent pourtant du fait que la discrimination peut motiver des actions politiques qui prennent la forme de contestations. Le lien entre la discrimination et la participation politique apparaît ainsi plus complexe et exige d'envisager plusieurs éléments qui y interviennent. Il faut interroger particulièrement les conditions qui amènent les gens à des actions concrètes face à une situation discriminatoire. Dans la mesure où la discrimination désigne des traitements différentiels injustes, certaines connaissances sur les droits, les règles et les situations d'autres personnes sont requises pour porter un jugement. Afin de passer à l'action, il faut franchir aussi des

barrières psychologiques comme la peur et prévoir un bénéfice de la participation en dépit du coût requis tel que l'investissement en temps et en énergie, comme les études en mouvements sociaux le démontrent. L'état psychologique et le jugement rationnel sont évidemment formés et influencés par les interactions avec les autres personnes ainsi que les conditions telles que les ressources disponibles et les outils institutionnalisés dans la société.

Lorsqu'il s'agit de la participation politique, notamment dans le cas d'actions collectives, la place de l'organisation est incontournable. Selon les études en mouvements sociaux consultées (supra., p. 107-113), l'organisation peut offrir les ressources nécessaires et servir d'espace où certains « cadres » se forment et se partagent. L'approche de la CCO (supra., p. 129-132) souligne d'ailleurs que l'organisation doit se concevoir à la fois comme une entité et comme un processus, et propose de comprendre la base des réalités organisationnelles à partir des pratiques communicationnelles. Compte tenu de la précarisation du travail et des difficultés auxquelles font face les organisations syndicales, j'ai choisi le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) comme terrain principal, et il y a nécessité d'interroger la nouveauté organisationnelle du CTI par rapport aux formes syndicales conventionnelles et la place du CTI perçue par les participant-e-s de ma recherche en lien avec la participation politique. Inspiré des études en communication organisationnelle, je prête une attention particulière aux éléments suivants : les façons de recruter, de maintenir et de représenter ses membres et le processus de partage de l'information et de prise de décision. En outre, tel que signalé ci-dessus, les réalités organisationnelles se construisent par des dynamiques internes et externes, et il est nécessaire de prendre en considération entre autres les relations inter-organisationnelles entretenues par le CTI. La collaboration inter-organisationnelle est d'autant plus importante pour d'obtenir les résultats escomptés

que le CTI est une petite organisation, étant limitée en ressources financières et humaines.

2.4.2 Les incidences de la participation politique sur l'intégration des (im)migrant-e-s

La conception de l'intégration, étant un processus complexe et multidimensionnel, est le point de départ de la présente exploration. Balibar permet de comprendre l'intégration comme un processus constant, multidirectionnel et touchant multiples niveaux de la société. L'intégration ne se réduit pas à un rapprochement bidirectionnel entre les personnes (im)migrantes et la société d'accueil, mais elle comprend les relations avec les personnes qui les entourent, l'expansion de leurs réseaux personnels et sociaux, et l'enracinement dans différents milieux de niveaux variés. Dans le chapitre précédent, j'ai mentionné une possibilité que la participation politique puisse entraîner des effets supplémentaires au-delà des buts concrets visés par telle ou telle action. Cette idée est soutenue par le constat que les différentes dimensions de l'intégration sont interdépendantes. Il est à noter, de l'autre côté, que l'intégration est un processus multidirectionnel qui avance à un rythme différent en fonction de ses dimensions. Il faut dès lors préciser quels effets supplémentaires sont constatés et admettre qu'ils peuvent avoir différents rythmes.

Par ailleurs, il faut rappeler la dernière sous-question : Les (im)migrant-e-s peuvent-elles et ils s'intégrer dans la société d'accueil sans nécessairement assumer unilatéralement les normes et les valeurs dominantes de la société d'accueil ? Inspiré de la définition foucaldienne de la critique (supra., p. 73) et de la conception balibarienne de la citoyenneté, il est possible de penser à des activités politiques visant à surpasser l'ordre établi et à propager de nouvelles normes et valeurs. Les mouvements sociaux visent dans bien des cas un changement social qui peut

s'accompagner d'un renouvellement des normes et des valeurs. En ce sens, la réponse à la question serait en théorie « oui », et afin de soutenir cette réponse dans le cadre de ma recherche, il est nécessaire de montrer que les (im)migrant-e-s peuvent devenir « des membres productifs de la société » (CIC, 2002, p. 30 ; supra., p. 82) à travers leur participation politique, en critiquant l'ordre établi et en proposant de nouvelles normes.

En outre, à l'instar de Balibar, si l'on admet que l'intégration est un processus présentant de multiples niveaux, l'intégration de chaque personne se produit également au niveau du groupe et de la collectivité, et l'intégration de ces unités collectives dans un horizon plus élargi influence la vie des personnes initialement concernées. Plus précisément dans le cadre de ma recherche, l'intégration des membres du CTI doit se concevoir en partie comme un processus double : d'abord l'intégration des individus dans le CTI, ensuite l'intégration du CTI, à titre d'individu collectif, dans la société québécoise. Il est donc important de noter attentivement l'intégration à ces deux niveaux ainsi que l'interrelation entre ces deux niveaux.

En dernier lieu, étant donné que les expériences de l'engagement politique dans le pays d'origine font partie des facteurs favorisant la participation politique des (im)migrant-e-s, il est logique de présumer que les expériences de participation politique en sol d'accueil facilitent les gestes subséquents de participation. Si cette idée est soutenue par la recherche, il faudra fournir une explication plus concrète, ce qui exigera une réflexion circulaire. Autrement dit, parmi les facteurs favorisant la participation politique qui seront identifiés par ma recherche, quels facteurs sont à leur tour renforcés par la participation politique ?

CHAPITRE III

LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, je présente « comment » la recherche a été menée sur le terrain. Après avoir abordé l'approche générale de l'enquête, les méthodes de collecte de données et la démarche concrète seront précisées. L'organisation des données sera ensuite expliquée, avant de conclure le chapitre avec une réflexion sur l'éthique de recherche.

3.1 Approche qualitative et posture du chercheur

Dans les recherches en communication interculturelle, l'approche qualitative semble prédominante (Rico de Sotelo et Serpereau, 2011). Cela s'expliquerait par le fait que l'approche qualitative est plus adéquate pour démontrer et interpréter l'altérité et le monde de l'autre (Hsab et Stoiciu, 2011). Étant donné que ma recherche vise à explorer le thème de la participation politique des (im)migrant-e-s, en matière de motivation, d'obstacle et d'incidence, dans ses dynamiques complexes, l'approche qualitative est priorisée.

En présentant le champ d'études de la communication internationale et de la communication interculturelle, Gaby Hsab et Gina Stoiciu (2011) expliquent l'importance de la posture du chercheur « vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis des autres » (p. 23). Selon eux, le rôle de la chercheuse ou du chercheur consiste à rendre compte à la fois du point de vue de *l'autre* (« le côté *émique* ») et de celui de la chercheuse ou du chercheur (« le côté *étique* ») (p. 22). Dans ses recherches ethnographiques, James Clifford (1983) remarque une tension similaire entre l'expérience et l'interprétation, suggérant l'utilisation d'une stratégie dialogique et polyphonique non pour annuler cette tension, mais plutôt pour en faire une

dimension de la recherche. Donner cours à des voix polyphoniques dans un texte, cependant, et d'autant plus lorsqu'il s'agit d'un texte de recherche respectant les normes et usages du milieu académique, est une tâche épineuse qui exige une prudence constante. Dans ma recherche, j'essayerai aussi d'intégrer cette tension. À cet effet, je dois bien comprendre les conditions et la situation où je me trouve et essayer d'écouter et d'observer attentivement les expériences de celles et ceux que je rencontre au cours de l'enquête de terrain.

Dans les discours relatifs à l'immigration, les (im)migrant-e-s sont considéré-e-s comme l'autre des non-(im)migrant-e-s de la société d'accueil. C'est ce que confirme également la dualité qui se trouve dans le discours de l'interculturalisme, qui met en rapport la majorité de la société d'accueil et les minorités issues de l'immigration (Bouchard et Taylor, 2008). Suivant le cadre conceptuel correspondant, j'appartiens aussi à ces groupes minoritaires, je suis ainsi considéré comme un autre par rapport à la société d'accueil. Par conséquent, lorsque je rencontre sur le terrain d'autres (im)migrant-e-s, il s'agirait d'une rencontre entre un « autre » et d'autres « autres ». Certes, mon propre parcours migratoire me rend sensible aux difficultés que d'autres (im)migrant-e-s subissent – moi qui, d'origine sud-coréenne, suis arrivé à Montréal en 2011 avec un permis d'études et qui ai obtenu la résidence permanente en 2017. Cependant, il me faut faire attention : les autres que je rencontrerai sont autres que moi.

3.2 Démarche et méthodes de recherche

Afin de repérer les facteurs influençant la participation politique des (im)migrant-e-s et les incidences de cette participation sur leur intégration, j'ai opté pour les entrevues avec des (im)migrant-e-s ayant connu des expériences politiques. Dans la

mesure où la recherche vise à explorer des expériences vécues en voix vive, l'entrevue est priorisée comme méthode de recherche. Mais dans le but de compléter les propos recueillis auprès de ces (im)migrant-e-s, j'ai mis en œuvre deux autres méthodes : la participation observante et l'analyse de texte. Le guide d'entrevue et les grilles d'observation et d'analyse de texte sont joints en annexe. Il faut noter pourtant que le guide et les grilles ont été préparés avant de commencer l'enquête de terrain, et la démarche réelle a évolué en s'adaptant à la réalité du terrain, ce qui est précisé dans les sections suivantes.

Par ailleurs, dans le but d'ancrer la recherche dans un contexte aussi concret que possible et d'aborder des dynamiques collectives, l'enquête a été menée sous la forme d'une étude de cas menée auprès d'une organisation : le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) à Montréal.

3.2.1 CTI comme le terrain de l'enquête

L'étude de cas désigne « *an intensive study of a single unit or a small number of units (the cases), for the purpose of understanding a larger class of similar units (a population of cases)* » (Gerring, 2007, p. 37). Cette méthode, propice au discernement d'aspects diachroniques et processuels, permet notamment d'étudier des phénomènes contemporains de manière à en faire ressortir la complexité (Giroux, 2003 ; Mucchielli, 2004). Puisque ma recherche vise à cerner la complexité des déterminants et incidences de la participation politique, en tenant compte des aspects processuels et communicationnels, l'étude de cas paraît être une méthode appropriée.

Dans mon enquête, l'organisation approchée revêt un double sens : 1) elle est l'interface à travers laquelle je peux rencontrer des (im)migrant-e-s et 2) l'acteur collectif représentant la population cible. Tout d'abord, le choix de la ville de Montréal

s'est imposé du fait qu'elle héberge le plus grand nombre et la plus grande part des (im)migrant-e-s au Québec. J'ai ensuite contacté six organisations sur la base des critères suivants : les activités principales de l'organisation concernent l'installation des (im)migrant-e-s au sein de la société d'accueil ; l'organisation a accumulé des connaissances riches dans le domaine ; elle exprime une position critique envers la société ; elle promeut une participation politique débordant la participation conventionnelle. J'ai transmis d'abord aux six organisations qualifiées une proposition, comprenant un résumé du projet de recherche, une lettre de présentation du projet et un curriculum vitae. Trois des six organisations ont expliqué officiellement leur refus, faisant valoir essentiellement deux points : le personnel de l'organisation est surchargé de tâches et n'est pas disponible pour se prêter à une enquête externe ; le projet ne présente pas de bénéfice manifeste pour l'organisation. J'ajoute que j'ai pu, par des voies informelles, obtenir une troisième raison : peut-on vraiment faire confiance à cette personne? qu'est-ce qui nous prouve son appui à la cause de l'organisation ?

J'ai été sensible à ces différentes explications. Après les rejets successifs, cherchant à modifier ma stratégie de proposition, j'ai demandé conseil, notamment à un chercheur qui a de l'expérience d'engagement social et politique auprès d'organisations. J'ai par conséquent décidé 1) d'exprimer plus clairement mes positions politiques de même que mes expériences d'engagement dans mon pays d'origine, et 2) de contribuer à l'organisation non seulement à travers ma recherche, mais aussi par un engagement personnel dans ses activités. Avec cette nouvelle stratégie, j'ai contacté le CTI qui a enfin accepté ma proposition. Lors de la première rencontre en face avec la personne du CTI responsable des relations avec des chercheuses et chercheurs, cette personne m'a réaffirmé le besoin d'une approche modifiée. Elle a formulé clairement que, si j'avais demandé seulement l'autorisation

d'accès aux données, la réponse aurait été « *No, go away!* » De plus, cette personne m'a demandé d'assister aux ateliers destinés aux nouveaux-velles bénévoles, de manière à m'intégrer au CTI – à la fois pour consolider mon engagement et pour rendre mon enquête possible. Ce moment est crucial, car ce changement de stratégie a entraîné une transformation de la méthode de recherche, lui donnant une dimension participative.

Mon enquête de terrain a commencé en septembre 2015 et s'est terminée en avril 2017. Durant cette période de vingt mois, à travers les trois méthodes, j'ai cherché des données relevant des thèmes de recherche. Au cours de l'enquête, je me suis rendu compte que des activités variées du CTI se déroulaient simultanément et qu'il était difficile de suivre ce déroulement de manière exhaustive.

Afin de combler cette lacune, j'ai décidé de mener deux autres études de cas, plus restreintes, portant sur des campagnes spécifiques menées par le CTI : le cas d'un groupe de travailleuses et travailleurs licencié-e-s et les campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure. Par ces études de cas, je voulais enrichir les données de deux façons : en observant les relations entre les facteurs dans un cadre circonscrit ; en incluant une dimension longitudinale dans l'observation. Le cas des ancien-ne-s travailleuses et travailleurs de la compagnie constitue une rare et précieuse occasion, son début et sa fin étant survenus pendant la période de mon enquête de terrain. Par ailleurs, ce cas illustre bien un processus allant de l'émergence à la dissolution d'une série d'actions collectives menées par un groupe marqué par la diversité culturelle et linguistique. Quant aux campagnes pour le salaire minimum à 15 $, son début coïncide avec celui de mon enquête, et j'étais en mesure d'en suivre de près le déroulement. Ces campagnes pour 15 $ visaient dès le départ la constitution d'une coalition aussi large que possible, ce qui fait d'elles des cas particulièrement appropriés pour explorer les relations inter-organisationnelles.

La démarche concrète de l'enquête est précisée dans les sections suivantes, qui exposent successivement les trois méthodes. Une description détaillée du CTI est présentée plus loin, dans la première section du chapitre suivant.

3.2.2 Entrevue semi-dirigée

Conformément à l'objectif de recherche consistant à explorer les expériences des (im)migrant-e-s dans ce qu'elles ont de complexe et de dynamique, j'ai mis en œuvre une méthode d'entrevue semi-dirigée. L'entrevue permet à la chercheuse ou au chercheur d'approcher les expériences, les perceptions et les idées des interviewé-e-s. Lorsque semi-dirigée, il s'agit de procéder à partir d'une grille préparée préalablement, mais en demeurant dans une flexibilité relative qui ouvre une marge d'adaptation au déroulement de l'entrevue (Bonneville, Grosjean et Legacé, 2007 ; Mayer et Ouellet, 1991 ; Savoie-Zajc, 2004). Comme je l'ai déjà noté, une analyse multifactorielle menée en termes de surdétermination exige une exploration en profondeur. C'est cette profondeur que nous visons en adoptant l'entrevue semi-dirigée.

3.2.2.1 Les interviewé-e-s

Les interviewé-e-s ont été recruté-e-s parmi les personnes les plus actives et ayant plus d'expériences au sein du CTI, et le nombre a été déterminé selon le principe de saturation. Plus précisément, j'ai visé trois catégories de personnes : a) les personnes fondatrices du CTI qui le fréquentent toujours ; b) le personnel employé ; c) les membres du Conseil des travailleuses et travailleurs. Parmi la première catégorie de personnes, j'ai interviewé celles qui fréquentent toujours le CTI pour les interroger sur l'historique du CTI, leur perspective à propos de l'état actuel du CTI et des personnes qui y sont impliquées au CTI. Le personnel employé est composé des personnes qui passent le plus de temps dans les locaux du CTI et qui détiennent les

informations les plus complètes et récentes relatives au Centre. Toutes les personnes correspondant à ce profil durant la période de mon enquête ont été incluses dans l'entrevue. Le Conseil des travailleuses et travailleurs regroupe les personnes les plus actives parmi les travailleuses et travailleurs membres du Centre. Parmi les membres du Conseil, cinq personnes n'ont pas été incluses pour une des trois raisons suivantes : la barrière linguistique ; une résidence située à l'extérieur de la grande région de Montréal ; un temps trop court pour établir une relation de confiance. Quinze des vingt interviewé-e-s appartiennent à ces trois catégories. À quoi il faut ajouter deux personnes bénévoles, qui étaient actives au CTI ou chez PINAY, une organisation alliée du CTI et partageant ses locaux. Les trois entrevues restantes ont été effectuées dans le cadre de l'étude de cas sur un groupe de travailleuses et travailleur. Pour ce dernier, j'ai proposé l'entrevue à toutes les personnes participantes d'une réunion, et c'était ces trois personnes qui l'ont acceptée.

Les entrevues ont été effectuées en français ou en anglais, selon le cas. L'établissement d'une relation de confiance mutuelle s'est avéré crucial pour bien mener les entrevues, j'ai donc au préalable passé plusieurs mois à construire ce lien. Le tableau 3.1 présente le profil des interviewé-e-s dans son expression la plus simple.

Tableau 3.1

Profil des interviewé-e-s

	Catégorie	Immigrant-e ou non
A	Équipe fondatrice	Non
B	Équipe fondatrice	Non
C	Personnel employé	Oui
D	Personnel employé	Oui
E	Personnel employé	Oui
F	Personnel employé	Non
G	Personnel employé	Oui
H	Travailleuse ou travailleur	Oui
I	Travailleuse ou travailleur	Oui

J	Travailleuse ou travailleur	Oui
K	Travailleuse ou travailleur	Oui
L	Travailleuse ou travailleur	Oui
M	Équipe fondatrice	Oui
N	Bénévole	Oui
O	Travailleuse ou travailleur licencié-e	Non
P	Travailleuse ou travailleur licencié-e	Non
Q	Travailleuse ou travailleur licencié-e	Oui
R	Équipe fondatrice	Oui
S	Bénévole	Oui
Noé Ricardo Arteaga Santos	Travailleuse ou travailleur	Oui

Afin de respecter la confidentialité, les noms ont été remplacés par des signes, sauf pour M. Santos – qui a insisté pour que son vrai nom soit indiqué. Pour lui, s'exprimer en son nom propre est important pour assurer l'authenticité des paroles, et ce, particulièrement pour les travailleuses et travailleurs précaires qui disposent de peu de canaux pour s'exprimer publiquement. Au lieu de remplacer les noms complets par des pseudonymes, j'ai opté pour des lettres majuscules dans un esprit de neutralité eu égard au sexe et à l'origine. Dans la présentation du résultat, j'ai inséré ces lettres après les citations, mais j'ai intentionnellement omis cette marque d'identification pour certaines citations dans le but de dissimuler l'identification, car il existe certaines potentiellement sensibles. Quant à la proportion homme-femme, onze participant-e-s sont des hommes et neuf sont des femmes. Les entrevues ont duré au total 20 heures 19 minutes, environ une heure pour chaque entrevue. P et Q ont fait l'entrevue ensemble parce que P qui ne se sentait pas à l'aise de la faire tout seul. Les lieux d'entrevue ont été choisis par les interviewé-e-s afin qu'elle ou il se sente à l'aise. La majorité des entrevues ont été menées au CTI, quatre dans un café et deux chez l'interviewé-e ou à son bureau.

Par ailleurs, quinze participant-e-s sont nées à l'extérieur du Canada. Parmi les cinq personnes nées au Canada, trois ont été incluses parce qu'elles ou ils font partie de l'équipe fondatrice ou du personnel employé. Les deux autres sont d'ancien-ne-s travailleuses ou travailleurs licencié-e-s afin de témoigner des dynamiques internes de leur groupe. Dès lors, ces cinq personnes non-migrantes ont été incluses, car elles et ils détenaient des informations amples sur les informations visées dans ma recherche et des expériences intimes vécues auprès d'autres personnes migrantes. Étant donné l'importance de l'expérience migratoire dans ma démarche, j'ai construit le tableau 3.2 pour préciser des éléments la concernant. Afin d'assurer l'anonymat des participant-e-s, je change l'ordre de leur présentation et je me réfère à eux avec des chiffres plutôt qu'avec les lettres majuscules utilisées dans le tableau 3.1.

Tableau 3.2

Parcours migratoire des interviewé-e-s

	Immigration	Statut d'immigration	Catégorie d'immigration	Expérience sans statut d'immigration : oui ou non	Période de séjour au Canada	Origine
1	Immigrant-e	Résidence permanente en processus*	Immigration économique	Non	5 ans ou moins	Espagne
2	Immigrant-e	Résidence permanente en processus	Immigration humanitaire	Oui	Entre 6 et 10 ans	Mexique
3	Immigrant-e	Résidence permanente en processus	Réfugié-e	Non	5 ans ou moins	Congo
4	Immigrant-e	Résidence permanente en processus	Réfugié-e	Oui	5 ans ou moins	Asie du Sud-Est**
5	Immigrant-e	Résident-e permanent-e	Réfugié-e	Non	Entre 6 et 10 ans	Côte d'Ivoire
6	Immigrant-e	Résident-e permanent-e	Réfugié-e	Oui	Entre 6 et 10 ans	Mexique
7	Immigrant-e	Résident-e permanent-e	Immigration économique	Non	5 ans ou moins	Chine

8	Immigrant-e	Citoyen-ne	Régufié-e	Oui	Plus de 10 ans	Algérie
9	Immigrant-e	Citoyen-ne	Regroupement familial	Non	Plus de 10 ans	Côte d'Ivoire
10	Immigrant-e	Citoyen-ne	Non identifiée	Non	Plus de 10 ans	Trinité-et-Tobago
11	Immigrant-e	Citoyen-ne	Immigration économique	Non	Plus de 10 ans	Philippines
12	Immigration durant l'enfance (à l'âge de 6 ans)	Citoyen-ne	Regroupement familial	Non	Plus de 10 ans	Philippines
13	Immigration durant l'enfance (à l'âge de 3 ans)	Citoyen-ne	Immigration économique des parents	Non	Plus de 10 ans	Philippines
14	Immigration durant l'enfance	Citoyen-ne	Regroupement familial	Non	Plus de 10 ans	Royaume-Uni
15	Né-e au Canada des parents immigrants	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	Parents d'origine égyptienne
16	Non immigrant-e	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
17	Non immigrant-e	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
18	Non immigrant-e	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
19	Non immigrant-e	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
20	Noé Ricardo Arteaga Santos	Résident permanent	Réfugié	Oui	5 ans ou moins	Guatémala

* Les quatre personnes dont le statut est « Résidence permanente en processus », avaient toutes, au moment de l'entrevue, franchi avec succès les étapes du processus d'admission du gouvernement du Québec (CSQ) et il leur restait à franchir celles du processus fédéral.

** Le nom du pays d'origine de cette personne a été remplacé par « Asie du Sud-Est » suite à sa demande.

3.2.2.2 Thèmes de l'entrevue

Conformément à la question de recherche, les entrevues ont été organisées autour des thèmes principaux, et certaines questions ont été adaptées aux besoins spécifiques lorsqu'il agit des personnes fondatrices, du personnel ou des employé-e-s licencié-e-s.

Voici trois thèmes principaux : a) les motivations, b) les obstacles et c) l'incidence de la participation politique. a) Je les ai d'abord interrogé-e-s sur les événements significatifs les ayant amené-e-s à participer politiquement et sur les enjeux qui les intéressaient. b) Je leur ai ensuite demandé d'aborder les obstacles à leur participation. Ces obstacles ont été approfondis en tenant compte des facteurs exposés dans le chapitre précédent, entre autres le parcours migratoire et les conditions de travail. c) Finalement, je les ai questionné-e-s sur les changements que leur participation politique a apportés sur l'intégration des (im)migrant-e-s dans la société d'accueil.

Pour les personnes fondatrices de même que les organisatrices et organisateurs, j'ai axé les entrevues sur des informations générales à l'égard du CTI, telles que l'évolution historique, le mode de fonctionnement, les principales stratégies et les obstacles.

Les travailleuses et travailleurs licencié-e-s ont été interrogé-e-s sur leurs conditions de travail, le processus de licenciement, les facteurs concernés et les activités menées depuis le licenciement. Ensuite, trois intervenant-e-s du CTI, qui étaient impliqué-e-s directement dans ce cas, ont donné des informations supplémentaires sur le processus ainsi que leur perception sur le cas de ces travailleuses et travailleurs. Pour davantage de précision, la grille d'entrevue présentée en annexe.

3.2.3 Participation observante

L'entrevue était l'approche priorisée dans mon enquête de terrain. En vue d'enrichir les données, j'ai aussi mis en œuvre une méthode d'observation. Selon Bonneville, Grosjean et Lagacé (2007), cette méthode permet aux chercheuses et chercheurs d'accéder aux interactions dans les circonstances précises qui les définissent et de comprendre le contexte dans lequel la population cible se trouve. Il y a deux types d'observation : l'observation participative et l'observation sans participation[27]. J'ai opté pour le type participatif, mettant en valeur le point de vue interne de la population cible (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007 ; Hilgers, 2013).

Selon le degré de participation, l'observation participative peut être qualifiée d'observation participante ou de participation observante. Cette dernière suppose une immersion complète de la chercheuse ou du chercheur sur le terrain, et l'observation procède directement de cette participation à titre d'actrice ou acteur impliqué-e. La première priorise plutôt l'observation : la participation aux interactions devenant un moyen de faciliter et d'approfondir l'observation (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007 ; Soulé, 2007).

Le bien-fondé de la participation de la chercheuse ou du chercheur est mis en cause par certain-e-s, notamment en raison du risque de perdre de l'objectivité parce que privé-e de distance critique par rapport aux objets de recherche (Adler et Adler, 1987 ; O'Reilly, 2005). D'autres soutiennent au contraire une immersion complète en vue de mieux cerner les dynamiques internes – c'est le cas de Goffman (1989). Soulé (2007, p. 24) souligne l'avantage exceptionnel de la participation observante, qui permet « une compréhension expérientielle de l'univers social à l'étude », en intégrant dans

[27] À partir de mes expériences de recherche doctorale, j'ai développé davantage de réflexion sur la méthode de participation observante dans un article publié avec Fauvel (Fauvel et Yoon, 2018).

la recherche à la fois les aspects subjectifs et intersubjectifs vécus et observés par la chercheuse ou le chercheur.

Mon enquête a été menée dans l'optique de la participation observante, dans la mesure où je me suis impliqué dans les activités du CTI à titre de bénévole militant actif durant la période d'enquête. Dans ma recherche, l'objectif consiste à présenter et analyser des expériences vécues par la population cible ainsi que leurs perceptions de ces expériences. La méthode participative, adoptant un point de vue interne, a dès lors un mérite manifeste. En outre, la structure flexible du CTI, abordée dans le chapitre suivant, rend difficile de comprendre le déroulement des activités sans un engagement actif – lequel est aussi une condition de réalisation de mon enquête suite à la demande de la personne responsable du CTI. La participation permet d'ailleurs de comprendre des propos présentés lors de l'entrevue à la lumière de circonstances précises. La prise de note a été effectuée sur place ou, lorsque les circonstances n'y étaient pas favorables, ultérieurement.

J'ajoute qu'en vue d'éviter une surévaluation subjective de certains éléments, j'ai suivi deux stratégies. Premièrement, j'ai priorisé les données obtenues par les entrevues et comparé les données de l'observation avec celles de l'entrevue. Deuxièmement, toutes mes réflexions sur les situations rencontrées, telles qu'elles seront présentées dans le chapitre IV, ont fait l'objet de discussions supplémentaires avec des actrices et acteurs du CTI.

3.2.3.1 Démarche de la participation observante

Suite à la première visite au bureau du CTI au début de juin 2015, j'ai commencé à assister à la réunion hebdomadaire qui se tient le mardi. Les trois premiers mois, de juin à août 2015, correspondent à la période de pré-terrain, durant laquelle j'ai partagé mon projet de recherche auprès des personnes actives du CTI et essayé de

me familiariser avec l'organisation. La vraie enquête de terrain a débuté en septembre 2015, en assistant aux ateliers destinés aux nouveaux bénévoles avec des stagiaires étudiant-e-s. Comme d'autres bénévoles, j'ai participé aux activités élémentaires du Centre : le *case work*, l'*outreach*, la réunion hebdomadaire, l'assemblée générale, ainsi de suite.

À compter d'octobre 2015, mon rôle principal m'a été assigné, soit la coordination des campagnes[28] pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure. Depuis, j'ai participé à presque toutes les activités relatives à ces campagnes au sein du CTI – notamment en coordonnant les relations externes avec d'autres organisations en tant que délégué du CTI pour ces campagnes. C'est dans ce cadre que j'ai joué le rôle de coordonnateur de « 15 $ et justice », de « 15 $ maintenant » et de « Côte-des-Neiges ensemble pour 15 $ » dès le lancement de chacun de ces groupes. Parmi mes tâches fondamentales, notons la participation aux réunions, la prise de décision, la production de matériel, des présentations lors des ateliers, des conférences et le tractage.

En outre, j'ai assisté aux réunions du Conseil d'administration et du Conseil des travailleuses et travailleurs, et été intégré à l'équipe éditoriale de la 4e édition du journal *Voix des migrant-e-s* – publié par le CTI et ses alliés. Entre décembre 2015 et avril 2016, j'ai aussi participé aux activités menées dans le cadre de la campagne pour les ancien-ne-s travailleuses et travailleurs licencié-e-s – réunions, conférences et manifestations, par exemple. En plus des activités énumérées, j'ai été présent à de nombreuses occasions pour contribuer au Centre et échanger avec la population cible.

---

[28] Ce mot est au pluriel, car le CTI participe à au moins deux campagnes revendiquant le salaire minimum à 15 $. Dans une réalité québécoise où il n'existe pas de coalition unitaire autour de cette revendication, l'usage du mot au pluriel est devenu un enjeu sensible pour certain-e-s organisatrices et organisateurs.

Pendant la première année, je me suis présenté au bureau du Centre régulièrement, tous les mardis et les jeudis, en moyenne six heures par jour. En plus de quoi je me suis impliqué dans les activités importantes suivant les besoins contingents. Durant le reste de l'enquête, je me suis rendu au bureau sur une base irrégulière, en fonction des activités organisées. À l'extérieur de ces occupations de groupe nécessitant d'être sur place, j'ai consacré des heures chaque semaine devant l'ordinateur pour des tâches diverses (communication et recherche) relatives au CTI.

3.2.3.2 Thèmes de l'observation

Lors de mon engagement, j'ai collecté des données relevant des trois thèmes principaux : obstacle, motivation et incidence. Les réunions, les discussions collectives et les conversations informelles étaient des occasions propices pour recueillir ces données. Les discussions portant sur les bilans d'événement important étaient particulièrement enrichissantes, et des données valides ont surgi sans prévenir lors des conversations informelles. L'observation a été la méthode principale pour comprendre le mode de fonctionnement du CTI et ses choix stratégiques. Quant à l'étude des cas de campagne pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure, la quasi-totalité des données ont été collectées par l'observation. Le déroulement général des campagnes, la problématique et les obstacles rencontrés constituent les principaux thèmes de cette étude.

3.2.4 Analyse de texte

L'analyse de contenu de divers types de texte est également une méthode importante en recherche qualitative (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007 ; Mucchielli, 2004 ; Thiétart, 2003). Cette méthode est basée sur le postulat suivant lequel le contenu des textes analysés révèle les idées des actrices et acteurs concerné-e-s. Cela dit, l'analyse

de contenu est une méthode secondaire dans ma recherche, destinée à combler certaines lacunes d'information et d'enrichir les données trouvées par d'autres voies.

L'analyse s'est concentrée sur les textes produits par le CTI dans le cadre de ses activités ainsi que sur les textes publiés par les personnes impliquées au CTI et portant sur les activités du CTI. Pour le cas des ancien-ne-s travailleuses et travailleurs licencié-e-s, un rapport publié par le syndicat concerné a été examiné. Quant aux campagnes pour le salaire minimum à 15 $, j'ai jugé bon de procéder à l'analyse des procès-verbaux des réunions mensuelles de « 15 $ et justice », « 15 $ maintenant » et « les campagnes unies pour 15 $ ». Le *Compte-rendu de la Journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars de l'heure au Québec* a également été retenu pour analyse. Bien qu'il ait été publié un an après la fin de mon enquête de terrain, le *Compte-rendu* contient des réflexions collectives pertinentes sur la période d'activité débutant en 2015, et l'accès est ouvert au public. Voici la liste des textes :

Textes produits par le CTI

- Site web du CTI : http://iwc-cti.ca/fr/
- *Voix des migrant-e-s* : quatre éditions.
- Rapport annuel des activités : 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.
- Report on Systemic Discrimination: Employment and Poverty (2000).

Textes publiés par des auteur-e-s impliqué-e-s au CTI et portants sur le CTI

- Baltodano, C., Choudry, A., Hanley, J. Jordan, S., Shragge E. et Stiegman, M. (2007). Becoming an immigrant worker: learning in everyday life. *Revue Canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes, 20* (2), 99-113.
- Choudry, A., Hanley, J. Jordan, S., Shragge E. et Stiegman, M. (2009). *Fight Back. Workplace Justice for Immigrants*. Halifax, Canada : Fernwood Publishing.

- Choudry, A. et Henaway, M. (2016). Temporary Employment Agency Workers in Montreal: Immigrant and Migrant Workers' Struggles in Canada. Dans A. Choudry et M. Hlatshwayo (dir.). *Just Work? Migrant Workers' Struggles Today* (p. 230-250). Londre, Royaume-Uni : Pluto Press.
- Fisher, R. et Shragge E. (2017). Resourcing Community Organizing: Examples from England and Quebec. *Community Development Journal, 52* (3), 454-469.
- Henaway, M. (2012). Immigrant Worker Organizing in a Time of Crisis: Adapting to the New Realities of Class and Resistance. Dans A. Choudry, J. Hanley, S. Jordan, et E. Shragge (dir.). *Organize! Building from the Local for Global Justice* (p. 144-155). Oakland, CA : PM Press.
- Hanley, J. et Shragge, E. (2007). Justice for Immigrant Workers! *Canadian dimension, 41* (1).
- Hanley, J. et Shragge, E. (2009). Organizing for Immigrant Rights: Policy Barriers and Community Campaigns. *Journal of Community Practice, 17* (1-2), 184-206.
- Hanley, J. et Shragge, E. (2010, automne). Organizing Temporary Foreign Workers. Rights & Resistance as Canada Shifts Towards the Use of Guestworkers. *Social Policy*, 6-13.
- Malhaire, L. (2016). *La construction institutionnelle de régimes de travail contraint au Canada : Les cas des immigrants permanents et des migrants temporaires. Quelles mobilisations possibles ?* (thèse de doctorat), Université de Montréal.
- Shragge, E. (2013). *Activism and Social Change: Lessons for Community Organizing* (2e édit.). Toronto, Canada : University of Toronto Press.

Autres

- Syndicat (2016). *Réponse à la plainte des consœurs X Y Z sur la procédure suivie par le syndicat lors de la restructuration de X et des licenciements qui ont suivi en conséquence*[29]
- Procès-verbal des réunions des campagnes pour le salaire minimum à 15 $ (25 procès-verbaux)
- Comité de coordination des campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ l'heure (2018). *Compte-rendu de la Journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars de l'heure au Québec*. Montréal, Canada : Campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ l'heure.

3.3 Analyse et synthèse

Les données obtenues ont été analysées d'abord de manière thématique. L'analyse thématique est effectuée par le « repérage », le « regroupement » et « l'examen discursif des thèmes » à partir d'un corpus de données (Paillé et Mucchielli, 2012, p. 232). Les entrevues ont d'abord été enregistrées pour ensuite être transcrites à des fins d'analyse. Les données de l'observation proviennent des notes rédigées en continu dans le journal de bord.

L'ensemble des données ont été organisées en cinq parties qui correspondent aux sections du chapitre suivant : le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, les déterminants de la participation politiques des (im)migrant-e-s, les incidences de la participation politiques des (im)migrant-e-s, les travailleuses et travailleurs licencié-

[29] Afin de dissimuler l'identification du nom du syndicat, des personnes concernées et de la compagnie, j'ai remplacé le nom du syndicat par « Syndicat », et les autres par « X, Y, Z » et « X »

e-s et les campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure. Dans chaque partie, les données ont été codifiées suivant les thèmes. La codification a été effectuée manuellement, sans employer de logiciel informatique, notamment en raison de la diversité de la méthode et de la forme des données. L'identification des thèmes a pris la forme d'un processus répétitif de va-et-vient entre la problématique, le cadre théorique et les données. Certains thèmes, tels que la migration, le travail, l'information, le réseau social et l'ethnicité, ont été établis avant de consulter les données, mais la majorité a été identifiée au cours du traitement des données. Dans ce qui suit, les thèmes de chaque partie sont présentés.

3.3.1 Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

Cette partie vise à présenter le profil du CTI, à la fois en tant qu'espace de participation et à titre d'acteur collectif. Suivant cet objectif, les thèmes ont été conçus d'abord sur la base de la revue de littérature, puis élaborés en consultant les données recueillies. Voici les cinq thèmes établis.

- Mission et valeurs
- Fondation et évolution
- Structure et groupes affiliés
- Activités principales
- Alliances et coalitions

Les données pour les deux premiers thèmes sont tirées principalement des entrevues et de l'analyse des textes. L'observation est la méthode priorisée pour les trois autres thèmes.

3.3.2 Déterminants de la participation politiques des (im)migrant-e-s

La liste des thèmes de cette partie a été établie sur la base des données d'entrevue. Avant de regrouper les verbatim des entrevues, je pensais les diviser en deux catégories, séparant les obstacles et les motivations. La difficulté d'une telle catégorisation est apparue en consultant les données. Certains facteurs considérés comme des obstacles par certain-e-s étaient perçus comme des facteurs de motivation par d'autres. J'ai donc finalement renoncé à l'idée de séparer ces catégories de donnée, décidant plutôt de les intégrer. Après quoi j'ai distribué les données obtenues par l'observation et l'analyse de texte, suivant les thèmes identifiés.

- (Im)migration
  - Motivation et perception de l'immigration
  - Rêve nord-américain
  - Statut d'immigration
  - Insertion dans le marché de travail
- Travail
  - Précarité
  - Vulnérabilité
  - Pression financière
  - Racialisation
- Information
  - Manque d'information et distorsion des informations
  - Sources d'information
- Expériences d'engagement antérieures
- Réseau social
  - Relations personnelles

  - Espace social
- Ethnicité, communauté ethnoculturelle et diversité culturelle et linguistique
  - Ethnicité, comme lien de proximité
  - Divergence au sein des communautés ethnoculturelles
  - Le cas de la communauté philippine
  - Pôles d'attachement : société d'origine et société d'accueil
  - Diversité culturelle et linguistique
  - Perception des politiques d'intégration
- Justice et injustice
- Peur
- Milieux sociaux et contexte à grande échelle
- Temps
- Crise et impasse
- Autres facteurs

3.3.3 Incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s

Le traitement des données de cette partie a suivi la même procédure que pour les déterminants de la participation politique. D'abord, les données des entrevues ont été organisées selon les thèmes identifiés dans les données. Ensuite, les informations relatives à ces données recueillies au moyen des autres méthodes ont été ajoutées. Voici la liste des thèmes et des sous-thèmes correspondants.

- Gain de cause
- Information et apprentissage
- Élargissement des réseaux et construction d'une communauté
- Participation plus active et large
  - Confiance en soi et capacité d'influence

  - Croyance en luttes collectives et perspective élargie
- Pôles d'attachement

3.3.4 Travailleuses et travailleurs licencié-e-s

Cette partie vise à présenter les expériences de ces travailleuses et travailleurs et les éléments relevant des thématiques de recherche. Les données sont premièrement tirées des entrevues. L'observation, plus particulièrement lors des discussions informelles avec d'ancien-ne-s employé-e-s et trois intervenant-e-s du CTI, a permis d'enrichir ces données. Le rapport du syndicat (2016) a aussi été intégré à l'analyse pour compléter certaines informations concernant le déroulement des événements. Cinq thèmes ont été identifiés.

- Déroulement des événements et activités
- Conditions de travail
- Facteurs unificateurs
- Dynamiques interculturelles
- Incidences de la campagne

Le premier thème est nécessaire pour situer la campagne. Les trois thèmes qui suivent correspondent aux déterminants de la participation politique et le dernier est relatif aux incidences de la participation.

3.3.5 Campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure

Cette partie présente le déroulement des campagnes, les éléments relevant des thématiques de recherche et des réflexions sur ces éléments. La quasi-totalité des données provient de l'observation menée à titre de coordonnateur et d'organisateur des campagnes. Des discussions formelles et informelles avec d'autres actrices et

acteurs prennent une place importante dans cette partie, d'une part, et le procès-verbal des réunions de même que le *Compte-rendu de la Journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars de l'heure au Québec* ont été consultés pour combler les lacunes de mes notes. Voici la liste des thèmes et des sous-thèmes de cette partie.

- Problématique du CTI
- Bilan des campagnes
- Stratégies et obstacles
  - Relations inter-organisationnelles
  - Place des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s

Le premier thème permet de situer ces campagnes dans l'ensemble des activités du CTI et de mesurer l'avancement des campagnes conformément à ses objectifs. Le bilan présente le déroulement et l'état des lieux des campagnes. Le dernier thème correspond aux déterminants de la participation politique. Les deux sous-thèmes mis de l'avant, notamment liés aux questions de dynamique interne et externe, sont inspirés de Balibar et de l'approche systémique de la communication organisationnelle.

3.4 Éthique de recherche

J'ai obtenu le certificat du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) de l'université avant le premier contact avec les organisations en avril 2015. La période de pré-terrain a commencé après l'obtention du certificat. Comme je l'ai déjà signalé, après l'approbation de mon enquête par la personne du CTI responsable des relations avec les chercheuses et chercheurs, j'ai présenté encore une fois ma proposition lors d'une réunion

hebdomadaire et elle a été approuvée par les participant-e-s. Tou-te-s les participant-e-s ont signé le formulaire de consentement pour les entrevues après une brève présentation de ma recherche et du protocole d'entrevue. Il s'est avéré relativement difficile d'obtenir un consentement formel pour mes activités d'observation, dans la mesure où ma participation était large. J'ai eu l'occasion de parler de ma posture de chercher et de bénévole aux personnes fréquentant le bureau du CTI, mais pas avec toutes les personnes rencontrées lors des activités – notamment celles qui étaient indirectement liées au CTI. J'ai par conséquent exclu des données qui m'apparaissaient sensibles pour certaines personnes ou organisations. Finalement, j'ai validé les données avec les personnes concernées après la rédaction.

Dans l'ensemble de la démarche, j'ai essayé de respecter les intérêts des participant-e-s de ma recherche selon le principe de réciprocité. Christian Agbobli (2006, p. 201) pose cette responsabilité des chercheuses et chercheurs comme suit :

> En effet, le chercheur ne doit pas utiliser tous les moyens à sa disposition pour avoir une information coûte que coûte, mais doit prendre en compte les intérêts de ses répondants, car il y va de la confiance réciproque entre le sujet et l'objet de la recherche.

D'autant plus que les participant-e-s de ma recherche ont exprimé leur confiance envers moi directement, à titre de chercheur-militant. Il importe d'honorer cette confiance en me montrant responsable et respectueux quant à leurs intérêts et à leur sécurité.

CHAPITRE IV

LE CTI, SES ACTRICES ET SES ACTEURS : RÉSULTATS DE RECHERCHE

Ce chapitre présente les résultats de l'enquête, c'est-à-dire les données obtenues au moyen des trois méthodes présentées au chapitre précédent. J'aborderai d'abord le profil du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), qui est à la fois l'interface de rencontre avec les participant-e-s de mon enquête et un acteur collectif, en me penchant sur son évolution historique, son mode de fonctionnement et ses principales activités. Ensuite, je présenterai les principaux facteurs de la participation politique et ses incidences. Dans les dernières sections du chapitre, j'exposerai les deux études de cas : les travailleuses et les travailleurs licencié-e-s et les campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure.

4.1 Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

Le CTI a été fondé en 2000 à Côte-des-Neiges, Montréal. Il prend le modèle du *Workers Centre* présenté dans le chapitre II. Il vise ainsi à regrouper des travailleuses et des travailleurs à l'extérieur de leur lieu de travail, à défendre leurs droits et à représenter leurs intérêts.

4.1.1 Mission et valeurs

Selon son site web, la mission du CTI est de défendre les « droits des immigrant-e-s dans leurs lieux de travail », il « se bat pour la dignité, le respect et la justice »[30]. Dans cet énoncé, le terme « immigrant-e-s » est entendu au sens large et inclut les personnes dont le statut est temporaire, les résident-e-s permanent-e-s, celles et ceux

[30] http://iwc-cti.ca/fr/information/a-propos/ (consulté le 12 décembre 2017).

qui ont obtenu la citoyenneté canadienne, les sans statut d'immigration et les personnes nées au Canada appartenant aux groupes racialisés. Ces personnes constituent la population cible du Centre. Notons toutefois que cela ne signifie pas que les personnes qui n'ont pas de lien explicite avec l'immigration (« les Québécoises et Québécois de souche », comme on dit) sont exclues des activités du CTI. Autre aspect de la mission du CTI que je souhaite éclairer, la problématique des droits dans les « lieux de travail » désigne sa première préoccupation, mais il s'occupe aussi d'autres aspects de la vie de sa population cible. Il s'intéresse particulièrement aux différents thèmes touchant à l'immigration – l'obtention ou le renouvellement du permis de travail et l'accès à la résidence permanente, par exemple, représentent une part importante des services offerts. Dans l'ensemble, le travail et l'immigration sont les deux axes centraux des activités du CTI. La dernière partie de la mission, à savoir « la dignité, le respect et la justice » exprime les valeurs mises de l'avant, lesquelles demeurent toutefois abstraites et vagues dans la mesure où elles ne promeuvent pas d'idéologie politique explicite à proprement parler – comme l'anarchisme ou le marxisme.

La même page du site résume par la suite les quatre objectifs principaux du CTI :

- « Promouvoir l'éducation populaire, particulièrement en ce qui a trait aux droits des travailleurs et travailleuses ;
- L'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs et travailleuses immigrants ;
- Organiser une mobilisation autour des problèmes reliés aux conditions de travail, incluant par exemple : les accidents au travail, le harcèlement, les salaires impayés, les heures supplémentaires, le congé de maternité, etc. ;
- Offrir un espace qui permet aux travailleurs et travailleuses immigrant-e-s de recevoir de l'information, des ressources, et des références ».

Ces objectifs sont mis en œuvre par des activités variées, notamment les ateliers (d'éducation et d'information), la clinique d'information juridique (offre d'information et consultation), l'accompagnement lors de procédures administratives ou judiciaires, les campagnes (qui impliquent une série d'activités à visées spécifiques), la distribution de tracts ou de brochures (pour le recrutement des membres et pour information). Le CTI est entre autres caractérisé par un fort militantisme qui le distingue d'autres organisations offrant des services touchant l'immigration et l'intégration – dites « organisations d'accompagnement ». Ce caractère est visible par la participation du Centre dans des campagnes variées, organisées par lui ou par d'autres organisations. Les membres du CTI considèrent le CTI en effet comme un acteur collectif des mouvements sociaux.

Selon les fondatrices et fondateurs du CTI, 'donner la voix et le pouvoir aux travailleuses et travailleurs marginalisé-e-s' est le principe d'orientation prioritaire, lequel est affirmé à plusieurs reprises lors des discussions internes et des ateliers adressés aux nouveaux-velles bénévoles et stagiaires. Dans la pratique, ce principe s'exprime entre autres dans les décisions importantes et à l'occasion des prises de parole devant public : la priorité est accordée aux travailleuses et travailleurs actifs-ves au CTI.

4.1.2 Fondation et évolution

Un aperçu historique permet de mieux comprendre le contexte de l'émergence du CTI ainsi que les problématiques qui orientent son fonctionnement. Le site web présente la fondation du Centre comme suit :

> Le CTI a été fondé en 2000 par un petit groupe de syndicalistes Filipino-canadien ainsi qu'avec leurs allié-e-s militant-e-s et académiques. L'idée du Centre émergea de l'expérience de deux de ces syndicalistes, Tess Tesalona et Marco Luciano.[31]

L'idée du Centre a donc émergé des expériences de ces ancien-ne-s syndicalistes d'origine philippine, ce qui explique pourquoi le CTI garde une relation particulière avec la communauté philippine. Afin de mieux cerner les enjeux de cette fondation, il n'est pas inutile de s'attarder à une campagne de syndicalisation à laquelle ont participé quelques personnes fondatrices du CTI, dont Tesalona et Luciano.

C'était durant les années 1996 et 1997 dans une usine d'une compagnie, un manufacturier de vêtements de qualité pour hommes qui a son siège social dans le nord-est de Montréal[32]. Dans cette grande usine travaillaient plus de 2 000 employé-e-s, dont 90 % étaient des immigrant-e-s de provenance diverses – 35 nationalités étaient représentées. Ces employé-e-s étaient syndiqué-e-s, sans pour autant être affilié-e-s à une centrale syndicale. Selon des interviewé-e-s, on disait de ce syndicat qu'il était une « *yellow union* » favorable à l'employeur. En effet, le droit de vote, lors des élections syndicales, n'était accordé qu'aux membres jouissant de la citoyenneté canadienne, ce qui avait pour conséquence d'exclure de facto la majorité des travailleuses et travailleurs. Des travailleuses et travailleurs ont commencé à contester, dénonçant le bas salaire (autour de 7 $ l'heure[33]), les mauvaises conditions de travail (notamment le lourd quota de production imposé par l'employeur), le harcèlement sexuel et la discrimination raciale.

---

[31] http://iwc-cti.ca/fr/information/mandate/ (consulté le 25 juin 2018).

[32] Le déroulement de cette campagne a été représenté dans un film documentaire, *The Suit War* (1997), réalisé par Malcolm Guy, l'une des personnes fondatrices du CTI.

[33] Le taux horaire du salaire minimum au Québec s'est établit à 6,80 $ entre le 1er octobre 1997 et le 1er octobre 1998 (CNESST, 2016).

La réforme du syndicat était l'une des revendications principales et une centrale syndicale, l'*Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees* (UNITE), est intervenue pour les aider. L'UNITE a embauché les travailleuses et travailleurs mis-e-s à pied des suites de leur implication dans cette campagne et aussi des personnes de diverses origines ethniques qui correspondaient les origines des employé-e-s de la compagnie en vue de faciliter la campagne vis-à-vis des employé-e-s.

Selon une organisatrice de cette campagne, l'employeur a utilisé la diversité des origines des travailleuses et travailleurs pour mieux les diviser : en imposant que les employé-e-s disposé-e-s tout au long de la ligne de production n'appartiennent pas au même groupe identitaire ou linguistique que leur voisin-e. En conséquence, il n'était pas nécessaire d'interdire les conversations durant le travail, car elles et ils ne pouvaient tout simplement pas communiquer ; de même, on a constaté un accroissement des expressions de soupçon, de mythes et de stéréotypes chez les employé-e-s.

La stratégie de l'UNITE visait précisément à renverser cette situation, en regroupant d'abord les employé-e-s partageant la même origine ou la même langue, puis en unissant toutes et tous au moyen de traductions. De façon à ce que la campagne forme un seul front, uni. Le film *The Suit War* (1997) montre les difficultés de cette campagne en donnant la parole aux employé-e-s et syndicalistes. L'obstacle qu'on y mentionne le plus est la peur de perdre son emploi, que vient notamment alourdir la pression financière de devoir nourrir sa famille. Pour les personnes dont le statut d'immigration était temporaire, cette peur était encore plus vive. Malgré ces efforts, le « syndicat jaune » a opté pour un « *sweat deal* » avec une autre centrale syndicale de l'époque, notoirement moins combative, à l'exclusion d'UNITE. Selon mes interviewé-e-s, cette lutte s'est soldée par une demi-victoire.

De ces expériences, les personnes fondatrices ont tiré les leçons suivantes :

1) Il y a nécessité de disposer d'un espace sécuritaire à l'extérieur des milieux de travail.
2) Il faut continuer l'éducation politique des travailleuses et travailleurs.
3) Il faut contourner la bureaucratisation des mouvements ouvriers.
4) Il est important d'établir des relations solidaires entre des communautés immigrantes d'origines diverses.
5) Il est nécessaire que les activités couvrent des enjeux sociaux variés.

Dans cette logique, les deux ancien-ne-s syndicalistes ont réuni des personnes militantes, dont plusieurs appartenaient aux milieux universitaires, en vue de créer le Centre. Grâce à une subvention du Fond de justice sociale de la centrale syndicale des Travailleurs canadiens de l'automobile[34], le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants voit enfin le jour en 2000 à Côte-des-Neiges, un quartier montréalais qui concentre une grande part des (im)migrant-e-s et des travailleuses et travailleurs pauvres. À propos de la vision qui guide la fondation du CTI, une personne fondatrice résume en parlant de « *politicize labour movement* » (A).

Selon l'équipe fondatrice, d'une part, les syndicats étaient trop bureaucratisés et ne poursuivaient pas le travail politique au-delà de l'objectif de syndicalisation d'un milieu spécifique. D'autre part, les organismes communautaires, « *junior partners* » des mouvements ouvriers, étaient de plus en plus professionnalisés. Étant inspirée du modèle des *Workers centres*, l'équipe fondatrice a œuvré à la création du Centre, recourant à leurs réseaux personnels. Au premier stade d'évolution du CTI, le *case*

[34] Cette centrale syndicale a été fusionnée en 2013 avec le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, pour constituer l'Unifor (Unifor, 2017).

work[35] et l'atelier étaient les principales activités, alors que les premiers membres continuaient à avoir des discussions portant sur des thèmes variés – tels que l'histoire des mouvements ouvriers et les stratégies des organismes communautaires. Cependant, précise l'un de ces members, « *The centre has evolved by activities than masterplan, and responds to the issues that people bring to us* » (A).

Le lancement d'une campagne se fonde d'habitude sur un enjeu rencontré lors d'un *case work*. En analysant des cas particuliers, les personnes concernées, les consultant-e-s et les consulté-e-s, sont à la recherche des éléments structurels en cause et des solutions potentielles pour régler les problèmes. Selon les besoins et la volonté des personnes concernées, la solution peut prendre la forme d'une campagne élargie. Après avoir parlé de la situation concrète lors du *case work*, une fondatrice precise : « *they will come out with what is the problem and what is the solution. It's not coming from you, it's coming from them* » (M).

Pour ce genre de problématique, le CTI pilote des activités suscitées et motivées par les travailleuses et travailleurs qui se sont rendu-e-s dans ses locaux pour demander son soutien. Le tableau suivant montre des activités importantes depuis sa fondation.

Tableau 4.1

Principales activités du CTI (2000 à 2017)

Année	Activité	Enjeu	Gain
2000	Appui pour Melca Savador, travailleuse domestique	Droit de rester au Canada pour une travailleuse ayant reçu un ordre de déportation	Obtention du statut d'immigration
2002	Réforme de la loi des normes du travail	Plusieurs lacunes dans la loi, plus	Réforme adoptée partiellement

[35] Le *case work* désigne une consultation offerte à une personne au bureau du CTI ainsi que les activités subséquentes visant à régler les problèmes identifiés durant la consultation. Une explication plus détaillée sera présentée plus loin.

		particulièrement la couverture du travail domestique par les normes du travail	
2003	Campagne contre la compagnie textile	Relocalisation de la production entrainant la fermeture des sites locaux	Le Festival de Jazz de Montréal a accepté la proposition de ne pas acheter de chemises produites par la compagnie, suivant le principe d'achat éthique
2005	Festival *Mayworks*	Festival artistique célébrant les luttes des travailleuses et travailleurs	
2006	Campagne pour les travailleuses domestiques	Couverture du travail domestique par les normes de la santé et de la sécurité au travail	Appuyée par plus de 70 organisations, mais la proposition n'a pas été adoptée par le gouvernement.
2006	Campagne de l'assurance maladie pour toutes et tous	Couverture universelle de l'assurance publique sans égard au statut d'immigration et sans délai de trois mois après l'arrivée	
2008	Campagne Justice pour les travailleuses et travailleurs de la compagnie textile L'Amour	Juste indemnisation pour les travailleuses et travailleurs licencié-e-s	
2009	Création de l'Association des travailleurs et travailleuses temporaires des agences de placement (ATTAP)		
2010	Création du Bloc d'artistes		
2012	Création de la Coalition contre le travail précaire		

2012	Campagne contre la compagnie de commerce de détail		
2013	Création de l'Association des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires (ATTET)		
2013	Lancement de la campagne des bottes	Régulation des agences de placement et co-responsabilité des agences et des entreprises-clientes (offre de formation et d'équipement de sécurité, dont les bottes de sécurité)	
2015	Campagne pour les travailleurs de la compagnie de transformation de viande	Accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires qui ont atteint la limite de quatre ans pour le renouvellement de leur permis de travail	La majorité a obtenu la résidence permanente.
2015	Lancement de la campagne 15 $ et justice	Augmentation du salaire minimum à 15 $ l'heure	
2016	Campagne pour les travailleuses et travailleurs de la compagnie	Indemnisation pour les travailleuses et travailleurs licencié-e-s	
2017	Campagne pour les travailleuses et travailleurs guatémaltèques	Fraude, harcèlement psychologique, salaire non payé, etc.	

Cette liste, qui n'est pas exhaustive, montre l'éventail des activités menées par le CTI. Les principaux types d'activités et les groupes affiliés seront abordés en détail plus loin, tandis que la lutte des travailleuses et travailleurs licencié-e-s et les campagnes pour la hausse du salaire minimum seront analysées à titre d'études de cas.

4.1.3 Structure et groupes affiliés

Dans l'ensemble, les personnes engagées au CTI se regroupent en trois catégories : les employé-e-s, les bénévoles et les travailleuses et travailleurs. Les activités du Centre n'étant pas fondées sur un *membership* explicite, le nombre des personnes actives n'est pas chiffré clairement et fluctue au fil du temps. On estime néanmoins le nombre des personnes mobilisables à une centaine. La catégorisation est elle aussi équivoque : pour l'année 2016-2017, quatre employé-e-s s'occupaient quotidiennement du fonctionnement, des activités, des affaires administratives et de la gestion du bureau. Cependant, ces employé-e-s n'étaient pas tout le temps rémunéré-e-s par le CTI et ne disposaient pas tous d'un contrat d'embauche – bien qu'impliqué-e-s depuis des années au CTI. Les bénévoles désignent en théorie toutes les autres personnes qui participent ou contribuent de manières diverses au CTI, en provenance de milieux variés – tels que des stagiaires étudiant-e-s, des chercheuses et chercheurs et des spécialistes juridiques. La dernière catégorie, soit les travailleuses et travailleurs, pourrait être incluse dans la deuxième dans la mesure où elles et ils ne sont pas payé-e-s pour leur engagement. Ce groupe de personnes est toutefois distinct des autres bénévoles, du fait qu'il est composé par la population cible, soit les travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s. C'est à cette dernière catégorie de personnes que la priorité est accordée dans les activités du CTI, lorsqu'il s'agit de la prise de décision ou de la prise de parole devant public.

La direction du CTI fonctionne suivant une structure formelle, composée d'un président, d'une vice-présidente et d'un trésorier – tous les trois ayant fait partie de l'équipe fondatrice. Ces personnes assument un rôle officiel pour traiter des affaires administratives – comme la préparation de demande de subvention et la signature officielle –, mais ne dirigent pas concrètement le fonctionnement du Centre. Elles

restent la plupart du temps en retrait, appuyant les activités décidées et mises en œuvre par d'autres personnes actives.

Le Centre a deux conseils : le conseil d'administration et le conseil des travailleuses et travailleurs. Le premier est composé d'à peu près une vingtaine de membres; des bénévoles, des travailleuses et travailleurs et des délégué-e-s externes de groupes alliés – comme les centrales syndicales. Le rôle de ce conseil consiste à appuyer les activités du CTI et à assurer le bon ordre financier du Centre. Certains membres disent souvent que le conseil d'administration n'assure que « l'ouverture des portes », c'est-à-dire que les activités, qu'elles soient menées à l'intérieur et à l'extérieur des locaux du CTI, dépendent avant tout des travailleuses et travailleurs qui passent par ces portes, ainsi que des bénévoles qui les soutiennent. Lors des réunions régulières, qui se tiennent en moyenne cinq ou six fois par année, les membres du conseil partagent des informations générales du CTI et s'occupent du plan financier.

Le deuxième conseil, celui des travailleuses et travailleurs, a été créé récemment, au début de 2017, et constitue l'instance décisionnelle la plus importante. Selon les discussions initiales, ce conseil est censé définir les grandes lignes d'orientation du CTI, en se chargeant des décisions importantes. Une dizaine de travailleuses et travailleurs ont assisté aux réunions et ont discuté du bilan des activités et du rôle du conseil. Il s'est cependant avéré difficile de déterminer un moment pour ces réunions. D'une part parce que la disponibilité de la majorité des travailleuses et travailleurs est fonction d'un horaire de travail irrégulier. D'autre part parce qu'il faut garantir des fonds couvrant les déplacements et les heures de participation. Aucune réunion n'a eu lieu depuis l'été 2017. Le conseil des travailleuses et travailleur demeure ainsi comme un projet inachevé, mais toujours valide à titre de plan.

Dans l'ensemble, la structure décisionnelle et communicationnelle du CTI est flexible et peu systématisée si on la compare avec d'autres organisations communautaires ou syndicales. Cette flexibilité est vécue par certain-e-s répondant-e-s de l'entrevue comme une liberté, par d'autres (celles et ceux qui ne sont pas familières et familiers avec le fonctionnement du CTI) comme un chaos. La réunion hebdomadaire, appelée « *team meeting* », est l'occasion de partager des informations et de prendre des décisions. « Brève et pratique » sont les deux mots qui caractérisent le mieux cette réunion. Chaque réunion dure d'habitude vingt à trente minutes et, en cas de besoin de discussion approfondie, les personnes responsables de l'enjeu concerné participent à une réunion informelle avant ou après la réunion hebdomadaire. En général, on ne rédige pas de documents officiels (comme l'ordre du jour et le compte-rendu) pour ces réunions. Dès lors, afin de suivre le déroulement général des activités du Centre, il s'avère crucial d'assister à ces réunions. La participation est ouverte en principe à toutes les personnes impliquées au CTI, mais ce sont les quatre membres du personnel du bureau, les stagiaires étudiant-e-s et le président qui se présentent régulièrement.

D'autres discussions sont menées lors de rencontres informelles entre les personnes concernées par des enjeux spécifiques ou lors de réunions régulières ou irrégulières organisées avec des groupes affiliés. Une assemble générale est tenue une fois par année, ouverte à toutes les personnes impliquées au CTI. Lors des trois dernières assemblées, de 2015 à 2017, une trentaine de personnes ont été présentes à chaque fois. À la différence d'organisations qui répondent à un cadre plus formel, l'assemblée générale n'est pas l'instance décisionnelle la plus importante du CTI. Elle sert plutôt à la diffusion du bilan annuel et du plan pour l'année suivante. Elle dure généralement deux heures ou moins.

Par ailleurs, il existe trois groupes affiliés au CTI.

- Association des travailleurs et travailleuses temporaires des agences de placement (ATTAP) : Cette association a été créée en 2009 et cible les travailleuses et travailleurs embauché-e-s via des agences de placement.
- Association des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires (ATTET)[36] : Cette association a été créée en 2013 et cible les travailleuses et travailleurs qui viennent au Québec dans le cadre de différents Programmes de travailleurs étrangers temporaires.
- Bloc d'artistes : Ce groupe a été créé en 2013 et réunit des bénévoles et des travailleuses et travailleurs intéressé-e-s aux activités artistiques comme moyen de s'exprimer et de protester.

Toutes ces associations opèrent de manière autonome, notamment en ce qui a trait à la prise de décision. L'un des quatre membres du personnel du CTI est responsable de la coordination de l'ATTET, deux d'entre eux s'occupent de l'ATTAP et un participe au Bloc d'artistes. Les informations relatives à chaque association sont partagées à travers ces trois personnes qui coordonnent également les activités importantes. Les trois associations collaborent étroitement dans leurs activités quotidiennes.

En fonction de la présence des personnes impliquées dans les activités du CTI, des sections ou des antennes locales se forment dans des régions à l'extérieur de Montréal. Cela répond au fait que des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires sont éparpillé-e-s à travers les régions, par exemple à titre de main-d'œuvre du secteur agricole. Est à noter que le niveau de participation et de collaboration dans ces régions est significatif. Cependant, étant limité en ressources financières et humaines, le CTI a tout le temps des difficultés à élargir ses activités au-

[36] L'ATTET a changé son nom en avril 2018 pour devenir l'Association des travailleurs et travailleuses migrants du Québec (ATTMQ).

delà de la grande région métropolitaine. Pour l'année 2016-2017, deux sections demeurent actives en région, à Terrebonne et à Chicoutimi.

Les ressources restreintes sont en fait considérées comme la première limite des activités du CTI par plusieurs répondant-e-s, tant en entrevue que lors des discussions internes. Les revenus du CTI proviennent de subventions d'organisations externes et de dons individuels ; les centrales syndicales représentent la plus importante source financière. Quant aux ressources humaines, les quatre membres du personnel sont quasiment tout le temps débordés par des tâches variées alors que les bénévoles ne sont en mesure de consacrer qu'une partie de leur temps quotidien. Dans cette situation, les stagiaires étudiant-e-s, normalement entre trois et cinq pour une période donnée, contribuent considérablement à la bonne marche des activités quotidiennes. Mais la période de stage est fixée à une ou deux sessions scolaires et, en raison du roulement qui en découle, il est difficile d'assurer une continuité pour certaines activités.

4.1.4 Activités principales

Conformément à ses objectifs, le CTI mène des activités variées. La liste suivante en présente quelques volets, mais n'est pas exhaustive.

- *Case work* : Ce volet correspond à une offre de service adapté à une demande particulière. La première étape est une consultation servant à identifier le problème, les besoins, et à fournir les informations requises. En fonction des besoins et de la volonté de la demandeuse ou du demandeur, différentes étapes peuvent s'en suivre – par exemple de l'aide à la préparation de documents (lettre, plainte, dossier d'immigration, déclaration, etc.) ou de l'accompagnement (pour une médiation, au tribunal, etc.). Les enjeux principaux relèvent des droits au travail (retard du paie, santé et sécurité au

travail, congédiement injuste, harcèlement psychologique, etc.) et de l'immigration (renouvellement du permis de travail, accès à la résidence permanente, etc.). On constate toutefois une grande variété de demandes – qui peuvent toucher entre autres l'interprétation de documents gouvernementaux, la façon de payer des factures, l'accès aux documents en ligne, ainsi de suite. Les cas sont en majorité individuels, mais il y en a également des collectifs. À titre d'exemple, durant la période d'observation (2015 à 2017), le CTI a traité trois grands cas collectifs : celui du renouvellement de permis de travail de travailleurs étrangers temporaires d'origine mauricienne ; celui de l'indemnisation d'un groupe de travailleuses et travailleurs licencié-e-s ; et celui des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires guatémaltèques victimes de fraude, de harcèlement, de perte du statut d'immigration, etc. Pour ces cas collectifs, le suivi prend souvent la forme d'une campagne. Ce qui implique des assemblées, des conférences de presse, des procès judiciaires, du lobbying, etc.

- Éducation : L'éducation populaire en continu est l'une des priorités du Centre depuis sa fondation. Des ateliers sont organisés à l'intérieur (à l'intention des membres actifs ou sur la base d'une invitation ouverte lancée via des moyens variés) et à l'extérieur du CTI (sur invitation ou avec la collaboration d'organismes externes). Les droits en milieu de travail sont le premier thème de ces efforts d'éducation, mais divers autres thèmes sont également abordés – comme les stratégies d'organisation et le leadership des travailleuses et travailleurs. Des cours de langue, anglais et français, sont offerts gratuitement. En plus des activités explicitement organisées dans le cadre d'un programme d'éducation, d'autres activités, telles que les réunions ou assemblées, les conférences de presse et les actions directes, sont préparées en ayant en vue leurs effets éducatifs.

- *Outreach* : Ce volet désigne des activités visant à atteindre (*reach out*) la population cible, dans le but de la sensibiliser et de les recruter. La distribution de tracts ou de brochures dans la rue est la tactique priorisée. Afin d'atteindre la population cible, soit les travailleuses et travailleurs précaires et marginalisé-e-s, des organisatrices et organisateurs de même que des bénévoles vont à sa rencontre, choisissant les endroits et les moments de grand achalandage. Certaines stations de métro, telles que De la Savane, Namur, Côte-Vertu et St-Michel, comptent parmi ces endroits visités sur base régulière. Concrètement, cela signifie par exemple que des gens du CTI et de l'ATTAP se rendent devant la station De la Savane quasiment chaque semaine. Il en est ainsi parce qu'un grand centre de distribution d'une compagnie est situé non loin de cette station et que, d'après des personnes y ayant travaillé, les employé-e-s ne se sentent pas à l'aise de communiquer trop près du milieu de travail de peur d'être surveillé-e-s par la compagnie. En raison de la fréquence de ses activités, l'équipe d'*outreach* est souvent perçue comme un « bureau mobile ». Ce type d'activité est mené également dans des endroits comme le Centre-ville, cette fois pour œuvrer à la sensibilisation du grand public. De temps à autre, afin de contacter des travailleuses et travailleurs éparpillé-e-s à l'extérieur de la ville, particulièrement dans les secteurs agricole et de transformation alimentaire, des organisatrices et organisateurs se déplacent en voiture. Parfois, elles et ils suivent des autobus scolaires qui transportent des travailleuses et travailleurs, parfois elles et ils s'arrêtent aux points d'ombre où des travailleuses et travailleurs se reposent. Certains magasins et églises sont aussi visés pour prendre contact avec la population cible. Lors de ce type de rencontre initiale, des gens du CTI tentent de collecter des noms et des coordonnées, dressant une liste de contacts en vue d'un suivi. Par ailleurs, le réseau personnel des personnes impliquées au CTI est

évidemment un autre canal important. Les outils numériques, comme le site web du CTI et les médias sociaux, sont aussi utilisés. Selon l'expérience des organisatrices et organisateurs de longue date, cependant, la présence physique est plus efficace que l'usage des outils numériques, du moins pour le recrutement. Par ailleurs, les échanges, qu'ils soient longs ou courts, réalisés lors de l'*outreach* constituent des occasions importantes de collecte d'informations utiles, notamment sur la localisation des lieux de travail, les conditions de travail et les perceptions des travailleuses et travailleurs à l'égard d'enjeux précis.

- Activités médiatiques : Le recours à différents médias est une stratégie indispensable des organisations des mouvements sociaux, dont le CTI, pour faire entendre leur voix devant le grand public. Le CTI, l'ATTAP et l'ATTET organisent, suivant les besoins, des conférences de presse ou des points de presse – parfois en collaboration avec d'autres organisations. Les conférences de presse se tiennent en général pour présenter certaines réalités et les revendications qui y sont associées (par exemple les trois cas collectifs mentionnés dans l'exposé sur le *case work*), ou pour annoncer la publication d'un rapport ou le lancement d'une campagne. Les manifestations commencent souvent par un point de presse. En présence des médias (conférence de presse, point de presse ou entrevue), ce sont les travailleuses et travailleurs concerné-e-s directement par l'enjeu en cause qui ont la priorité de parole. Quelques membres du CTI participent à la production d'émissions radiophoniques – par exemple à Radio-Centreville et à CKUT. Par ailleurs, le CTI, l'ATTAP et l'ATTET publient chaque année leur propre journal, nommé *Voix des migrant.e.s*, dont la 4^{e} édition a été publiée en mars 2017. Quant aux médias en ligne, en plus du site web du Centre, le CTI et les groupes qui lui sont affiliés administrent leur propre page de Facebook. Pour toutes ces

activités médiatiques, les limites budgétaires constituent une entrave, plus particulièrement pour la diffusion des communiqués de presse, l'impression de la documentation et la gestion du site web.

- Campagne : Les campagnes prennent la forme d'une série d'activités organisées autour de revendications et d'objectifs spécifiques. Elles impliquent des activités variées, empruntant à tous les volets énumérés ci-dessus. Additionnellement, les actions directes, telles que le piquetage et les manifestations, sont d'importants moyens de sensibilisation et de pression. Durant la période d'observation de ma recherche, le CTI et ses associés ont mené des campagnes, telles qu'« Oser rêver de justice » (organisée principalement par l'ATTET en 2017) et la « Campagne de bottes » (organisée principalement par l'ATTAP depuis 2013).

Ces volets d'activités sont en fait liés les uns aux autres et concourent tous, sur le long terme, à l'atteinte des objectifs fondamentaux du CTI. À titre d'illustration, le *case work* est aussi une voie de recrutement de membres actifs ; la préparation des activités médiatiques et les campagnes sont également conçue comme des processus d'éducation. Les activités sociales, comme le pique-nique, le souper collectif et le match de soccer, offrent en outre des occasions de consolider les liens à l'interne et de relâcher la tension.

4.1.5 Alliances et coalitions

Pour une petite organisation comme le CTI, la collaboration avec d'autres organisations est incontournable afin de combler les lacunes en ressources et d'augmenter son poids dans les rapports de forces avec le gouvernement, les employeuses et employeurs, et le grand public. Une personne de l'équipe fondatrice du CTI (B) distingue les organisations alliées suivant quatre types : 1) « *activist*

groups », 2) « *mainstream community organizations* », 3) « *unions* » et 4) « *ethnic associations* ». Une telle variété d'alliances en soi est « *unusual* » selon elle, étant donné la diversité de leurs orientations politiques, modes de fonctionnement, stratégies et tactiques. Ces quatre types d'organisation impliquent quatre cultures organisationnelles distinctes, ce qui fait en sorte que la collaboration avec elles exige des stratégies et des techniques de négociation variées et entraîne parfois de « *small conflicts and frictions* ».

Une autre personne fondatrice (A) classe les alliés en trois groupes : 1) les « *natural allies* », traitant eux aussi les enjeux touchant aux (im)migrant-e-s, 2) les « *politicized community groups* » et 3) les autres, au premier chef les syndicats. Cette personne remarque également les tensions existantes dans les rapports avec des alliés divers, en utilisant l'expression bien connue de « *cultural clash* ». Par exemple, comparé aux organisations plus formelles et systématisées sur le plan de la structure et du mode de fonctionnement, le CTI opère de manière flexible et variable : les horaires où l'on peut joindre le CTI par téléphone ne sont pas stables ; les principes discutés dans les réunions de la coalition ne sont pas suivis à la lettre par tous les membres et les groupes affiliés. Une interviewée a donné l'exemple de la prise de parole lors des manifestations. Au CTI, la parole est habituellement allouée à un-e travailleuse ou travailleur autre que l'organisatrice ou organisateur présent-e aux réunions de préparation tenues avec d'autres groupes. Et les propos tenus ne correspondent pas nécessairement à ceux exprimés lors des réunions – une liberté qui frustre parfois certaines organisations plus formelles. « *We don't control what our members say [...] Let our people what they want to say* » dit-elle (B).

Le CTI participe à des coalitions à différentes échelles, municipale, provinciale, canadienne et internationale. En 2017, le CTI était membre des coalitions suivantes :

- Corporation de développement communautaire de Côte-des-Neiges (CDC-CDN)
- Coalition contre le travail précaire
- 15 $ maintenant
- Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS)
- Femmes de diverses origines
- Solidarité sans frontière
- Conseil canadien pour les réfugiés
- Alliance internationale des migrants
- Coalition for Migrant Worker Rights Canada

Parmi d'autres, la Coalition contre le travail précaire a été créée en 2012 à l'initiative du CTI et regroupe les groupes les plus proches, dits « *natural allies* » : CTI, ATTAP, ATTET, Mexicain.e.s uni.e.s pour la régularisation (MUR) et PINAY (Organisation des femmes philippines du Québec). Tous ces groupes membres, pour lesquels le travail migrant est l'enjeu fondamental, partagent les mêmes locaux et se soutiennent les uns les autres dans leurs activités quotidiennes.

Par ailleurs, la coopération avec les institutions gouvernementales n'est pas négligeable. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST)[37] est l'institution publique la plus fréquemment contactée par le CTI. Non seulement pour porter plainte à l'encontre d'employeuses ou employeurs, mais également pour obtenir des informations, du matériel (livrets et brochures) et demander l'inspection de milieux de travail, le CTI a besoin de recourir à la Commission. En 2017, l'ATTAP a obtenu le droit de déposer ses plaintes en son

[37] La Commission des normes du travail (CNT), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission de l'équité salariale (CÉS) ont été regroupées au sein de la CNESST à compter du janvier 2017.

nom au lieu de devoir utiliser celui des individus concernés. Depuis 2016, l'ATTAP collabore avec la Direction de la santé publique de Montréal (DSP), ce qui a porté ses fruits en 2017 sous la forme de la publication d'un rapport, intitulé *Les travailleurs invisibles : les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*. Le CTI est également en contact avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) pour résoudre certains problèmes vécus par des travailleuses et travailleurs. Grâce à ces relations, ces institutions sont conscientes de l'existence du CTI et s'y réfèrent de temps à autre lorsque les dossiers qu'elles gèrent s'y prêtent. S'il ne fait pas de doute que ces liens sont utiles pour le CTI, plusieurs membres de ce dernier déplorent le manque de subvention officielle, particulièrement en ce qui concerne le financement de la partie des services publics assumée par le CTI.

En dernier lieu, dans la mesure où plusieurs personnes de l'équipe fondatrice et du conseil d'administration proviennent des milieux universitaires, le CTI participe à de nombreux projets de recherche depuis sa fondation. En offrant des informations, collectant des données et proposant des réflexions, le CTI et certain-e-s de ses membres reçoivent des subventions, et les résultats de recherches permettent parfois d'enrichir les orientations et activités du Centre. En 2017, le CTI a établi un partenariat officiel avec le Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS). Toutefois, le CTI applique des principes assez stricts à l'égard de la collaboration avec des chercheuses et chercheurs. Entre autres :

1) La participation à un projet de recherche et les modalités de participation devraient suivre le principe de bénéfice réciproque ;
2) Les organisatrices et organisateurs ne peuvent pas assurer le recrutement des participant-e-s aux entrevues ou aux sondages.

Selon le premier principe, le CTI reste vigilant quant aux propositions qui demandent un accès unilatéral aux données sans une contrepartie convenable, financière ou humaine. Le deuxième principe reflète la réalité du CTI et de ses organisatrices et organisateurs, qui éprouvent déjà des difficultés quotidiennes à recruter des travailleuses et travailleurs et qui sont débordé-e-s tout le temps par de lourdes tâches.

Par ailleurs, une expérience vécue par un travailleur m'apparaît révélatrice à l'égard de la collaboration entre les milieux universitaires et le terrain. Il a fait une présentation lors d'un séminaire avec des étudiant-e-s des 2e et 3e cycles universitaires portant sur la réalité des travailleuses et travailleurs en agence de placement. À son insu, son numéro de téléphone portable a été partagé parmi des étudiant-e-s, et il a reçu un grand nombre d'appels pour lui proposer une entrevue pour leur recherche. En tant que travailleur à temps plein, il n'était non seulement pas en mesure de libérer du temps pour ces entrevues, mais la gestion de ces appels en tant que telle représentait déjà un lourd fardeau. Par ailleurs, un autre travailleur, se rappelant sa participation à une conférence savante, a déploré l'attitude des chercheuses et chercheurs qui avaient utilisé son expérience vécue dans leurs recherches sans lui accorder suffisamment d'occasions de s'exprimer librement, comme il l'aurait voulu. « Ils mangent [mes paroles] » dit-il.

4.2 Facteurs influençant la participation politique des (im)migrant-e-s

Les entrevues ainsi que l'observation m'ont permis d'identifier des facteurs variés influant sur la participation politique. Comme je l'ai signalé précédemment, l'(im)migration, les conditions de travail et l'ethnicité sont conçues, suivant la revue de la littérature, comme des déterminants significatifs. Les participant-e-s de

l'entrevue ont offert des exemples multiples relevant de ces trois aspects, mais elles et ils ont proposé plusieurs autres facteurs importants. Il n'a pas été possible de distinguer simplement entre des facteurs positifs et des facteurs négatifs, car, tout d'abord, certains éléments ont été indiqués à la fois comme positifs et négatifs. En outre, cette recherche vise à analyser les facteurs dans leur complexité plutôt qu'à les énumérer. Cette section présente dès lors des facteurs regroupés par thèmes identifiés et la relation entre ces facteurs.

4.2.1 (Im)migration

Selon les entrevues et les échanges menés au cours de ma recherche, le parcours migratoire et le statut d'immigration influent grandement sur la participation politique des (im)migrant-e-s. Comme le tableau 3.2 le montre, la majorité des répondant-e-s ont vécu le processus d'immigration. À l'exception d'une personne, toutes les autres (im)migrant-e-s ont traversé le processus d'immigration sur le sol canadien, en passant par une période de statut temporaire d'immigration et, pour cinq d'entre elles et eux, par une période sans statut d'immigration. Les sous-sections qui suivent présentent les résultats de l'enquête qui relèvent du thème de l'immigration, divisé en sous-thèmes : motivation et perception de l'immigration, rêve nord-américain, statut d'immigration et insertion dans le marché du travail.

4.2.1.1 Motivation et perception de la migration ou l'immigration

Parmi treize personnes immigrantes concernées par cette sous-section, six ont été admises à titre de réfugié-e-s et une dans le volet de l'immigration humanitaire. Quatre de ces sept répondant-e-s ont mentionné explicitement l'oppression politique dans leur pays d'origine comme une motivation majeure pour venir au Canada. Racontant un épisode vécu dans son pays d'origine, un répondant décrit clairement l'oppression qui l'a amené à décider de quitter le pays. Un jour, alors qu'il était engagé

dans un mouvement étudiant, un agent de police est venu vers lui et a dit : « Il faut que tu arrêtes la demande et sortes de toutes ces situations. Sinon, ça va arriver des choses graves avec ta famille. C'est un avertissement. C'est toi qui vas choisir ». Le policier portait un pistolet à la main. Un autre répondant a raconté une longue histoire relative à son engagement dans un mouvement pour la démocratie. Il a notamment été détenu dans une prison secrète, de laquelle il est sorti avec peine, suite à la découverte de son lieu de détention par ses camarades. Après quoi il a dû rester caché pendant des mois avant sa fuite vers le Canada. « Tu peux aussi disparaître comme d'un moment à l'autre », dit-il, en expliquant le danger qu'il a vécu. Trois répondant-e-s ont souligné davantage l'aspect économique comme motivation de l'immigration : « On était obligé, on n'a rien à manger [...]. J'ai pas de choix », dit M. Santos.

Trois personnes ont immigré dans le cadre d'un programme de regroupement familial, indiquant la situation économique comme cause fondamentale de l'immigration. Deux d'entre elles ont été parrainées par un-e des parents déjà admis au Canada comme immigrant-e-s économiques. L'autre est venue au Canada en quête d'une meilleure vie, entre autres sur le plan économique, et s'est mariée durant un séjour temporaire. En revanche, parmi les quatre répondant-e-s dont l'immigration est d'abord économique, deux personnes ont également indiqué l'oppression politique comme une raison importante de leur décision.

Sans égard au programme d'admission, les vraies motivations de l'immigration sont multiples pour plusieurs répondant-e-s, alors que leur pays d'origine se présentait à la fois comme moins développé sur le plan économique et souffrant d'un régime politique autoritaire oppressif. Comme l'expriment clairement les propos de M. Santos cités ci-dessus, plusieurs participant-e-s de l'entrevue perçoivent leur immigration comme ayant été rendue obligée par la situation, pour des raisons soit politiques soit économiques. Une nécessité dont les deux sociétés, d'origine et

d'accueil, sont responsables. La société d'accueil attire en effet les (im)migrant-e-s par leurs politiques d'immigration et par des publicités. Selon certain-e-s répondant-e-s, la société d'accueil contribue aussi l'accroissement des flux migratoires, par le rôle qu'elle joue dans les relations internationales qui aggravent les inégalités.

> *There is a reason why they are forced to become migrant workers and to leave their homeland, their home country to try to find a work abroad [...] It's totally a systemic situation coming from Philippine and the host country, Canada* (N).

Afin de réduire les flux migratoires, « il faut que l'exploitation des matières primaires soit équitable » dit un interviewé, prenant le prix du café à titre indicatif : 0,50 $ pour acheter un 1 kg de graines de café dans son pays d'origine et plus de 2 $ pour acheter une tasse au Canada. En conséquence d'échanges commerciaux inéquitables, « les Africains n'ont rien dans leur pays », ce qui amène des personnes à quitter l'Afrique.

4.2.1.2 Rêve nord-américain

Une meilleure vie, plus sécuritaire, avec un emploi mieux rémunéré, ce « *North-American dream* » (A) attire ainsi des gens qui vive une réalité « *really really horrible* » dans leur pays d'origine (M). La majorité des personnes avaient une bonne image du Canada au moment d'arriver : l'image d'un pays économiquement stable et protégeant les droits humains, telle que propagée par le gouvernement du Canada dans les pays d'origine, par les agences de recrutement et des organisations internationales comme l'Organisation internationale pour la migration (OIM). En plus des expériences difficiles dans la société d'origine, cette publicité contribue à la formation de cadres de références pour interpréter leur vécu sur le sol canadien. Comme le dit une interviewée : « *Actually, it* [les conditions de travail des travailleuses

et travailleurs des agences de placement] *was really heartbreaking, because, we had a wonderful image of Canada* » (S).

D'un côté, des (im)migrant-e-s acceptent les situations auxquelles elles et ils font face, en les comparant avec leur passé « horrible ». Malgré des difficultés, elles et ils rêvent d'un meilleur avenir à long terme, au moins pour leurs enfants.

> *The question of upward mobility and optimism of immigrant workers when they get here. [...] It's difficult for them to accept over time that they are really not going to have positive social mobility in there* (A).

De l'autre côté, cet optimisme peut être brisé, en passant des années de difficultés sans amélioration. Et alors, le fait d'avoir eu une image positive de la société peut entraîner une déception plus grande : « *It's very disappointing. It's more a marketing thing* » (B). « Ils [les immigrants] savent pas ce qui se passe, il faut vraiment que les informations soient justes », dit un travailleur. Par ailleurs, si certain-e-s immigrant-e-s arrivent à revendiquer leurs droits sur la base de l'idée d'après laquelle le Canada est au moins en principe un pays qui protège la liberté d'expression et les droits, il existe cependant « beaucoup de pesanteur qui bloque de franchir un pas » (J). Une question qui sera présentée plus en détail dans le reste de cette section.

4.2.1.3 Statut d'immigration

Lors d'une discussion sur les axes des activités du CTI, un organisateur a explicitement souligné l'importance de l'axe du statut d'immigration, car sans un statut d'immigration stable, tous les autres aspects de la vie se mettent au second rang de l'ordre d'importance, même les droits au travail. D'après cette personne, bien que le CTI se définisse comme un acteur des mouvements ouvriers, en raison de sa

« pesanteur », cet axe ne peut pas être subordonné à l'axe du travail. Toutes les personnes présentes à cette réunion étaient d'accord avec cet avis.

Lors des entrevues, des personnes ont constaté que, dans les lois et les règlements canadiens et québécois, les droits sont accordés différemment en fonction du statut d'immigration et que, dans la pratique, les gens sont discriminés selon leur statut d'immigration, particulièrement en milieu de travail. En cas de perte d'emploi, les personnes qui ont un statut temporaire d'immigration n'ont pas accès à autant de soutien public que les personnes dont le statut est permanent. En outre, dans la mesure où le casier judiciaire influence réellement l'obtention de la résidence permanente et de la citoyenneté, il est inévitable qu'on soit peu disposé à risquer un conflit avec les autorités en menant des actions revendicatives. Tout en connaissant cette vulnérabilité, selon des interviewé-e-s, des employeuses et employeurs imposent fréquemment de mauvaises conditions de travail et des charges excessives, ce qui va parfois jusqu'à la violation des droits garantis par la loi. Selon une personne organisatrice, certain-e-s employeuses et employeurs pratiquent le système des trois avertissements avec des employé-e-s venu-e-s dans le cadre du Programme de travailleur agricole saisonnier : les personnes ayant reçu trois avertissements de l'employeuse ou employeur sont inscrites sur la liste noire, qui les destine à la déportation et à être exclues du prochain recrutement. Un répondant explique l'attitude de ceux qui ont un statut temporaire à l'égard de la prise d'action en vue de défendre ses droits : « Si je revendique, je risque de perdre mon statut d'immigration ou je risque de ne pas l'obtenir s'il est encore au processus d'obtention » (J).

Selon un membre du personnel du CTI, l'organisation et la mobilisation des travailleuses et travailleurs migrant-e-s forment un processus très contradictoire. Ces personnes font face à des barrières variées qui rendent difficile la mobilisation, mais de temps à autre, on constate chez elles et ils une attitude ouverte aux différents

enjeux de justice. Il affirme que la majorité des travailleuses et travailleurs les plus actifs au CTI sont venu-e-s au début pour régler le problème de leur statut d'immigration et que, une fois libéré-e-s de ce problème, elles et ils participent ardemment aux diverses activités. Une autre personne organisatrice, en reconnaissant le fait que la « *stability and permanency in status* » est la première priorité des migrant-e-s, indique deux effets différents sur la mobilisation. D'une part, en raison du caractère temporaire de leur statut, il est difficile d'établir un *membership* à long terme ; de nombreuses personnes sont obligées de quitter le pays d'accueil. D'autre part, l'instabilité du statut et l'importance qu'il revêt dans leur vie peuvent faciliter leur ralliement.

> *Because the more permanent question is the status, sometimes culture and ethnicity do not become a barrier. Because, immediately, Mauritians can unite with Indonesians, and Indonesians can unite with Spanish people, when it comes to status as migrant labours. So, they can unite around a banner, saying "Yes, everyone should deserve, migrant workers should deserve permanent residency or at least an access toward it." So, on the question of status, people can unite more easily. [...] Because if their discrimination and disparity between work conditions is due to the fact of their status, then that too is a uniting factor* (E).

4.2.1.4 Insertion dans le marché de travail

La concentration des (im)migrant-e-s dans des emplois précaires et à bas salaires a été constatée durant mon observation. Un travailleur ayant supervisé pendant des années des travailleuses et travailleurs embauché-e-s via des agences de placement affirme que dans les milieux de travail où les agences amènent les gens, « il n'y a que des immigrants et des nouveaux arrivés ». À titre d'exemple, dans un centre de distribution d'une compagnie, plusieurs travailleurs témoignent que plus de 90 % des

employé-e-s sont embauché-e-s par l'entremise d'agences et que presque le même pourcentage sont des (im)migrant-e-s. Dans le cas des personnes migrantes qui viennent dans le cadre de l'un des trois programmes (le Programme de travailleur agricole saisonnier, le Programme des aides familiales et le Programme de travailleur étranger temporaire peu spécialisé), leur emploi désigné représente dès le début une condition défavorable. Pour un grand nombre des personnes qui sont venues sans avoir reçu préalablement d'offre d'emploi, dont les demandeuses et demandeurs d'asile et les réfugié-e-s, les membres de l'ATTAP disent d'une seule voix que le recours à l'agence de placement est quasiment le seul moyen de trouver un emploi.

Un grand nombre d'(im)migrant-e-s commencent ainsi au bas de l'échelle de la société d'accueil, et ce, souvent sans égard aux compétences acquises dans le pays d'origine, dans leurs études ou carrières professionnelles. Malhaire (2016), dans son analyse de la situation des travailleuses et travailleurs placé-e-s par des agences ou à statut temporaire (menée à partir de données obtenues auprès du CTI), expose la réalité de la déqualification dans les mêmes termes que les participant-e-s de la présente recherche – en accentuant la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis à l'étranger. Parmi mes interviewé-e-s, au moins quatre personnes détiennent clairement un niveau élevé de qualification – un diplôme universitaire et des années d'expériences professionnelles –, mais toutes les quatre doivent se contenter d'un emploi précaire sans perspective de promotion et d'un salaire tout juste au-dessus du salaire minimum. De plus, quatre anciens travailleurs en entrepôt m'ont raconté qu'il y avait plusieurs détentrices et détenteurs d'un doctorat dans leur milieu de travail dans ces conditions, accomplissant des tâches sans lien avec leur domaine de spécialisation. Lors d'une entrevue, un travailleur a déploré la situation en évoquant son entrée au Canada : « *I built my*

career, but I left my career ». Une personne fondatrice explique ce phénomène en faisant valoir un contexte de restructuration économique et sociale.

> *Large-scale immigration from the South in Canada really occurred after the Keynesian era was over. So, you get a period when there is an economic restructuring, you get attacks on trade unions and weakening of the unions, and changes in welfare state, all of these things, you know. Along with that, at the same time we had this flood of immigration of people from the South, right? So, they're not gonna benefit from the upward mobility that working-class people had in the years so-called in the Glorious Thirty years after the War. So, there are coming into the economy which is in the process of restructuring from, you know, late 70s onwards* (A).

Leur situation (im)migrante chevauche ainsi les conditions spécifiques des emplois qu'elles et ils occupent.

4.2.2 Travail

Le travail constitue un autre axe des activités du CTI, et une part importante de l'entrevue gravite autour de ce thème. Les résultats de l'enquête sont organisés suivant quatre sous-thèmes : précarité, vulnérabilité, pression financière et racialisation.

4.2.2.1 Précarité

Tel que mentionné dans la dernière section, la concentration des (im)migrant-e-s dans des emplois précaires est constatée. La précarité (par exemple lorsqu'un contrat de travail a une durée limitée, que l'embauche se fait indirectement par l'intermédiaire d'une l'agence de placement ou que le travail est à temps partiel) est en effet un fait général et durable pour la majorité des travailleuses et travailleurs qui se rend au

bureau du CTI. L'instabilité d'emploi les rend vulnérables vis-à-vis de l'employeuse ou employeur, en générant l'inquiétude qu'elles et ils puissent être exclus-es à tout moment du milieu de travail. De plus, la syndicalisation étant quasiment impossible dans ces circonstances, elles et ils ne trouvent pas de voie pour représenter et défendre leurs intérêts. Les travailleuses et travailleurs des agences de placement sont particulièrement touchés par les difficultés découlant de la forme de leur embauche. D'abord, beaucoup d'entre elles et eux se déplacent fréquemment, restant pour une durée limitée dans chaque milieu de travail ; il est par conséquent difficile de réfléchir à des réclamations visant l'amélioration des conditions dans un milieu en particulier et d'y développer des relations stables avec des collègues. Une personne raconte ses expériences lorsqu'elle travaillait comme journalière via une agence de placement :

> Tu juste montes [dans] la voiture. Et tu as peur de poser des questions, oui ? Tu as peur de demander où est-ce que tu vas m'amener, c'est quoi le travail que je vais faire, combien des heures, combien tu vas me payer. [...] Tu poses aucune question, et ils donnent aucune explication de plus.

Par ailleurs, dans une relation tripartite d'emploi, les responsabilités sont brouillées, ce qui engendre un type spécial de marginalisation. Une affirmation du service des ressources humaines d'une entreprise recourant à des agences de placement pour la majorité de sa main-d'œuvre est révélatrice : lors d'un appel téléphonique, un membre du personnel du CTI voulait parler des conditions de travail dans cette entreprise, mais il s'est fait répondre que cette question était de la responsabilité des agences de placement et qu'il valait mieux appeler la CNESST. Selon les témoignages de travailleurs, ni l'entreprise ni l'agence n'offre de formation officielle aux travailleuses et travailleurs de cette entreprise. Autre exemple, alors que les accidents

de travail sont fréquents, ni l'agence ni l'entreprise n'en prend la responsabilité à moins d'une intervention d'institutions externes comme la CNESST – ce qui ne se produit qu'à la suite d'une requête de la part des travailleuses et travailleurs. Des travailleuses et travailleurs soulignent que, dans ces circonstances, les personnes embauchées via des agences peuvent être exclues facilement du travail avec un simple appel les informant qu'« il n'y a plus de travail là demain ».

Selon un membre de l'ATTAP, les travailleuses et travailleurs considèrent souvent que ce genre de travail précaire est passager. Lors d'une discussion du Conseil des travailleuses et travailleurs du CTI, plusieurs ont indiqué que nombreux-ses sont celles et ceux qui s'attendent à trouver un autre travail, dont les conditions seraient relativement meilleures, ce qui les dissuade de lutter pour améliorer les conditions là où ils sont. En réalité cependant, soutiennent des participant-e-s, de nombreuses personnes demeurent longtemps en situation d'embauche indirecte par l'entremise d'agences de placement. Parmi elles et eux, beaucoup restent dans le même milieu de travail pendant plus de cinq ans.

Des interviewé-e-s ont indiqué que la précarité du travail affecte la vie en général, imposant une instabilité de l'emploi du temps et une fatigue perpétuelle provenant d'une charge de travail excessive, sans occasion de développer des relations personnelles stables. En outre, des organisatrices et organisateurs ont exprimé les effets de la précarité sur le processus organisant (*organizing*) : il est difficile de recruter des travailleuses et travailleurs précaires comme membres ; celles et ceux qui deviennent membres quittent souvent le CTI lorsque l'occasion d'un travail dans un lieu lointain se présente ; et l'irrégularité de l'horaire de travail rend difficile de fixer l'heure des activités.

4.2.2.2 Vulnérabilité

En situation de double précarité, en matière de travail et de statut l'immigration, les travailleuses et travailleurs sont inévitablement vulnérables vis-à-vis de l'employeuse ou employeur : « Ils savent que tu es immigrant, ils savent que tu n'as pas de défense. Alors ils peuvent tout faire toi tout ce qu'ils veulent. Tu es vulnérable. Ils le savent ». Un travailleur a décrit la situation des nouveaux-velles arrivant-e-s en milieu de travail.

> Quand tu viens d'arriver, tu viens d'un pays où ça fonctionnait différemment d'ici, tu es un peu déboussolé. Tout ce qu'on te présente, tu acceptes. Tu connais pas les lois, tu connais pas tes droits, donc tu es à la merci de qui veut t'exploiter. Alors, j'ai trouvé beaucoup de gens qui ont mis plusieurs années dans ces conditions là en train de travailler (J).

Étant limité-e-s en matière de connaissances et de ressources, ces nouveaux-velles venu-e-s se trouvent, selon cet extrait, désarmé-e-s devant l'exploitation. En outre, l'octroi et le renouvellement du permis de travail ainsi que l'accès à la résidence permanente dépendent en grande partie de l'employeuse ou employeur, et cette situation lui donne davantage de pouvoir en cas de conflit. Un travailleur a dû faire face à l'oppression, suite à sa participation à une tentative de syndicalisation :

> Il y avait déjà beaucoup de pression avec moi. Parce que le patron, ils imaginaient que c'est peut-être moi. Ils n'ont pas de preuve, mais dans cette époque, mon permis de travail, ça était près de l'expiration, donc ils m'ont ciblé à cause de mon permis de travail. Ils m'ont expulsé de travail. [...] J'ai fait le renouvellement du permis de travail, mais ça prend du temps. Ils m'ont dit « Ok, c'est fini, parce que ton permis de travail s'expira. » J'ai le reçu de mon renouvellement. « Mais, non, ici ça marche pas avec ça. » (H)

Après cet incident, il est resté au chômage pendant près d'un an. Quant aux personnes sans statut d'immigration, selon le témoignage des personnes qui l'ont vécu, les « *jobs under the table* », c'est-à-dire les emplois non déclarés sont quasiment la seule forme d'embauche accessible, ce qui les expose à une exploitation sans recours. Choudray et Henaway (2016, p. 232) précisent les opérations effectuées par les agences de placements dites « *fly-by-nights* ».

> *Montreal, Canada's second largest city, there are two major types of agencies – firstly, larger, registered agencies, second, unregulated 'fly-by-nights' which mainly operate outside of the official labour market. Fly-by-night agencies often recruit desperate workers without legal status or those unable to find stable work. They operate mainly in the agricultural/food processing sector, paying cash, often below minimum wage, with neither health and safety coverage nor basic respect for minimum labour standards.*

4.2.2.3 Pression financière

Quasiment la totalité des répondant-e-s des entrevues a mentionné la pression financière comme la plus importante raison poussant à accepter toutes ces difficultés au travail. En se rappelant son passé moins actif en termes d'engagement militant, M. Santos propose une explication simple : « Je dois manger ». Un travailleur évoque les soucis financiers pour expliquer l'hésitation des travailleuses et travailleurs à passer à l'action pour réclamer leurs droits : « de quoi nourrir la famille, de quoi se loger ». Plus particulièrement, ajoute un autre travailleur, en plus du bas taux horaire, l'inconstance des heures de travail aggrave la situation de faible revenu des travailleuses et travailleurs, ce qui pousse à accepter les conditions proposées, quelles qu'elles soient, en vue de combler les besoins immédiats. L'impératif de subsistance

à court terme entrave ainsi les démarches proactives, car « *if they lose job, they don't have as much back-up as Canadian-born people would have* » (B).

En outre, quatre interviewé-e-s mettent l'accent sur un enjeu qui s'impose à une grande part des (im)migrant-e-s :

> *They have to think of their economy [which] is based on here, because they have to survive here. But they also need to send money home. So, they have to think of two things. So, they have to really think about their decision. And that's why it's easy to kind of, you know, like get people derailed in their commitment* (M).

Venir en aide financièrement à la famille qui reste dans le pays d'origine double ainsi la charge supportée par les (im)migrant-e-s qui sont les « *main bread earners for their family* ». À quoi une personne organisatrice, alors qu'elle parle de la vie des travailleuses domestiques, ajoute un autre besoin de type similaire : « *Because they're the ones that essentially end up bringing their whole family here afterwards, because that's the whole idea* » (N). Le regroupement familial en terre d'accueil est un objectif qui ne se restreint pas aux travailleuses domestiques. C'est ce que laissent entendre mes interviewé-e-s qui y sont déjà parvenus, soulignant que ce processus exige encore plus de revenus lorsque l'on assure à la fois sa propre subsistance (dans la société d'accueil) et celle de ses proches (dans la société d'origine). Une autre personne organisatrice souligne de surcroît l'incidence des montants à payer aux agences de recrutement dans le pays d'origine avant de pouvoir entrer au Canada, ce qui cause un endettement avant même le début du travail. Le film *La fin de l'immigration* et un texte publié récemment par deux auteurs fortement impliqués au CTI (Choudry et Henaway, 2016, p. 234) montrent et confirment ce type d'exploitation.

4.2.2.4 Racialisation

Selon les témoignages des participant-e-s de l'entrevue, deux domaines d'emploi sont marqués par la prédominance de certaines origines nationales parmi les employé-e-s : le Mexique et le Guatémala pour le secteur agricole et les Philippines pour le travail domestique. Cet état de fait est causé par des spécificités des programmes de travail migrant, tel que précisé dans la problématique.

Une telle racialisation d'emploi offre une condition spécifique en ce qui a trait au processus organisant (*organizing*) par les défenseuses et défenseurs des travailleuses et travailleurs racilialisé-e-s. Les organisations comme le CTI et PINAY établissent parfois une relation initiale avec certaines personnes avant qu'elles quittent leur pays d'origine, grâce à l'aide de l'organisation alliée en Philippine (pour PINAY) et de quelques ancien-ne-s travailleuses et travailleurs ayant rencontré des gens du CTI durant leur séjour au Canada (plus précisément au Guatémala), bien qu'une telle occasion soit très rare. Par ailleurs, ce n'est pas rare d'établir une relation solidaire dans un avion transportant des travailleuses et travailleurs en grand nombre, ce qui est rendu possible par le caractère saisonnier du travail agricole. Quant au travail domestique, beaucoup de personnes s'engagent dans le Programme d'aides familiaux suite à une recommandation d'une amie ou d'un membre de famille ; elles commencent ainsi leur séjour au Canada, ayant déjà une base de liens avec d'autres travailleuses domestiques ou la communauté philippine au Canada.

En outre, des travailleurs ont constaté que dans un entrepôt où ils ont travaillé, la majorité des collègues étaient d'origine africaine ou haïtienne, alors que les gens travaillant dans les bureaux étaient des personnes « blanches ». Un épisode présenté dans le texte de Choudry et Henaway (2016, p. 236) montre clairement un autre cas de division raciale des postes.

> *When the IWC attempted to have a white McGill University graduate volunteer 'salt' (that is, attempt to be hired), the agency offered him office work because he looked 'too good' to work in the factory. Conversely, a Haitian worker, a fluently bilingual accountant, who had practised accountancy in Montreal, had repeatedly asked for office work commensurate to his training, yet continued only to be offered warehouse work.*

Malhaire présente un portrait de la racialisation du travail dans un entrepôt de la compagnie Prizunik [38], en se basant sur les informations récoltées auprès de travailleuses et travailleurs, soit actuel-le-s soit ancien-ne-s.

Tableau 4.2

Composition racialisée de la main-d'œuvre en entrepôt de Prizunik

Catégorie	Poste	Composition racialisée
Administration	Cadres dirigeants	Blancs canadiens anglophones
	Employés de bureau : statut permanent	Blancs canadiens francophones
Plancher	Superviseurs de plancher : statut permanent	Maghrébins en majorité + Européens de l'Est et Africains subsahariens en minorité
	Manutentionnaires : travailleurs d'agence	Noirs : Haïtiens en majorité et Africains subsahariens en moindre proportion + une minorité en provenance du Maghreb, du Moyen-Orient et d'Europe de l'Est

Source : Figure 3.1. (Malhaire, 2016, p. 193)

Une telle division s'accompagne évidemment de différences de conditions, entre autres en matière du salaire et de stabilité d'emploi, et implique en même temps des restrictions à la mobilité d'un poste à l'autre.

[38] Il s'agit d'un nom fictif choisi par l'auteur afin de protéger l'anonymat de ses interviewé-e-s.

4.2.3 Information

Presque tou-te-s les interviewé-e-s ont désigné l'information comme un facteur significatif de participation, et les personnes immigrantes en ont souligné l'importance particulière.

4.2.3.1 Manque d'information et distorsion des informations

Chez les nouveaux-velles arrivant-e-s, le manque d'information sur leurs droits les rend susceptibles d'être « intimidé-e-s » par l'exploitation, des employeuses et employeurs profitant de leur connaissance des règles et du manque de connaissance de ces employé-e-s (im)migrant-e-s.

> Quand je suis arrivé ici, moi, je ne connaissais pas la loi du travail. [...] Il y a beaucoup de tricheurs parmi les employeurs. Il y a beaucoup qui trichent avec la loi et qui priment [que] les immigrants dans leurs droits. Et puisque quand l'immigrant arrive, il ne connait pas ses droits, encore ils profitent vraiment de cette situation-là pour vraiment priver les immigrants de leurs droits (K).

Un travailleur – alors qu'il racontait l'histoire de son collègue qui avait continué à travailler après l'accouchement de sa femme sans savoir qu'il avait droit à un congé parental – a affirmé qu'une telle ignorance est omniprésente chez les employé-e-s (im)migrant-e-s, sans égard à leur niveau d'éducation : « Même les plus intellectuels qui arrivent d'ailleurs, ils travaillent, ils travaillent tant qu'ils sont pas blessés ». Il a ensuite désigné les deux parties responsables de cette situation : 1) l'entreprise, qui n'offre pas les informations élémentaires à ses employé-e-s, et 2) le gouvernement, qui n'informe pas les nouveaux-velles venu-e-s de leurs droits élémentaires au cours

du processus d'immigration. Dans le même ordre d'idées, une organisatrice explique comme suit la situation des travailleuses domestiques d'origine philippine :

> *But unfortunately, what they learn from Philippine is not necessarily enough for them when they come here. That's on the fault of the Philippine government and the Canadian government. Because when it comes to the program that they were in, the live-in caregiver, they were basically just giving information as to how to remit your money through the banks, not necessarily what your rights and welfare was supposed to be* (N).

Un autre organisateur fait remarquer que les travailleuses et travailleurs migrant-e-s ne sont informé-e-s ni des façons de se défendre, ni des outils pour le faire, ni de leurs droits. Il donne l'exemple de certains travailleurs guatémaltèques du secteur agricole pour montrer que l'insuffisance et la distorsion de l'information sont délibérées, répondant à l'intention de les garder dociles durant la période de travail.

> *This is, you know, not a coincidence, it is intentional, it is designed for the purpose. We have seen papers from Guatemala, in which the recruitment agency gives a paper to sign to the guys that says: "I'll get washed every day, I'll use deodorant, I'll cut my hair, I won't have sexual relationships while I'm in the country, I'll not talk to Quebecois or people from Canada, I'll not go to associations", and they have to sign that to come here* (C).

L'autre côté de la médaille, c'est que les informations acquises sont une source de puissance pour résister à l'intimidation. Un travailleur a relaté son expérience d'une situation de conflit avec son employeur. Lors d'une session de médiation, l'avocate de l'employeur lui a posé plusieurs questions complexes, alors qu'il avait lu que les

avocats ne disposent pas du droit de le faire au cours d'une médiation. Il a dit : « Est-ce qu'elle a droit de poser des questions ? » Elle a cessé de l'interroger et est sortie de la salle, grâce à quoi il a pu gagner la cause contre l'employeur. Il a aussi raconté l'histoire d'un jeune collègue qui, occupant un emploi obtenu par le biais d'une agence de placement, avait cessé de travailler au bout de six mois. Mon répondant a par la suite demandé à ce jeune homme s'il avait reçu les 4 % de son salaire dégagés pour ses vacances. Le jeune travailleur lui a répondu qu'il n'en avait jamais entendu parler. Suite à cet échange, le jeune collègue est entré en contact avec l'agence et a pu recevoir le montant dégagé pour ses vacances sans avoir à entamer d'autre procédure.

4.2.3.2 Sources d'information

Si les institutions gouvernementales et les patrons, les agences de placement ou de recrutement ne fournissent pas l'information nécessaire, où ces gens les trouvent-ils ? À la question portant sur leurs principales sources d'information, mes interviewé-e-s ont donné des réponses variées : les médias conventionnels, les médias alternatifs, les médias sociaux comme Facebook, divers sites en ligne, ainsi de suite. La majorité des répondant-e-s recourent à toutes ces sources, mais les personnes plus âgées se montrent moins actives sur les médias sociaux.

Toutefois, la source considérée comme la plus importante est en effet le « *word of mouth* », comme le dit une organisatrice (M). Les conversations avec les personnes auxquelles elles et ils font confiance constituent un canal particulièrement significatif, notamment en ce qui concerne les informations portant sur les droits et les façons de les défendre. D'après les interviewé-e-s, les organisations, les entrevues faisant particulièrement ressortir le CTI et PINAY, favorisent ce genre de conversation qui permet de s'informer d'une manière réciproque. Une fondatrice du CTI apparaît

comme le modèle typique qui priorise le partage des informations via des conversations directes. Elle n'est pas habituée à l'usage quotidien du courriel, mais elle converse avec d'autres au bureau, dans la rue ou au téléphone, presque chaque fois que je la vois. De sorte qu'elle apporte de nouvelles informations utiles et riches lors des rencontres et des réunions. Après avoir présenté un cas de prise de parole à l'ONU par une personne représentante d'une organisation internationale des migrant-e-s, elle a expliqué sa façon de partager les informations dans les activités collectives.

> *It's like working directly from the people, then getting those information fitting it into you, you know, whichever, you know, in that case the UN, and then bring it back again, and to be heard by more people. And, that's how they can relate others, who don't know this happening before, now can have an idea, and maybe even join* (M).

Comme un travailleur le souligne, les informations favorisent la participation dans les activités collectives, ce qui facilite en retour l'accès à davantage d'informations.

Les organisatrices et organisateurs ainsi que les personnes appartenant aux milieux universitaires cherchent évidemment des informations spécifiques sur les sites des institutions publiques ou privées et dans la littérature. Un travailleur a dit qu'il avait l'habitude de le faire sur les sites du gouvernement comme la CNESST, et un autre travailleur a exprimé sa volonté de se familiariser aux méthodes « académiques », d'après son expression, en lisant des livres et des articles. Toutefois, un organisateur a dit explicitement qu'une telle recherche exige inévitablement beaucoup de temps et d'énergie, ce qui signifie une charge lourde pour les travailleuses et travailleurs déjà fatigué-e-s après des heures de travail dur. C'est dès lors normalement le rôle des organisatrices et organisateurs ou des bénévoles, disposant de plus d'heures

supplémentaires, de mener ces recherches plus avancées ou portant sur des informations complexes, selon lui.

4.2.4 Expériences d'engagement antérieures

Comme un organisateur l'explicite, il apparaît que les expériences antérieures influencent la participation ultérieure : « *Based on the experiences of their countries of origin, some are politically more developed for whatever reason* » (E). En ce qui a trait à l'engagement antérieur dans des actions collectives ou d'autres types de participation politique, les interviewé-e-s ont montré de la diversité : des personnes engagées profondément dans des mouvements sociaux – soit dans leurs pays d'origine, soit en terre d'accueil – aux personnes n'ayant aucune expérience avant leur implication au CTI. Parmi les onze participant-e-s à l'entrevue qui sont venu-e-s au Canada à l'âge d'adulte, cinq ont des expériences d'engagement dans des mouvements sociaux ou ont participé à des actions collectives dans leur pays d'origine ou pays de passage[39]. Les six personnes non immigrant-e-s ou arrivées durant l'enfance étaient déjà actives dans les mouvements sociaux avant d'être impliquées au CTI.

Les types de mouvement expérimentés par les participant-e-s sont également variés : comme des mouvements communautaires, des mouvements étudiants, des mouvements sociaux pour la démocratie et les droits de la personne, des mouvements d'opposition contre des régimes autoritaires et des mouvements pour la paix. Les milieux et les époques qui les ont amené-e-s à la participation sont aussi divers. Pour plusieurs répondant-e-s, l'université ou le collège représente le début de

[39] Par « pays de passage », j'entends tout pays où les immigrant-e-s ont séjourné-e-s pendant une longue période, à l'exclusion des pays de naissance et d'accueil.

leur vie militante : c'est le cas de deux des répondant-e-s immigrant-e-s[40] et de cinq des non-immigrant-e-s ou immigrant-e-s arrivé-e-s durant l'enfance. Deux personnes ont développé petit à petit une conscience militante en vivant des discriminations et des injustices en tant que travailleuse ou travailleur migrant-e, alors que deux autres l'ont développée en passant à travers une série d'expériences autour de l'obtention du statut d'immigration et des problèmes relatifs aux droits du travail dans le cadre des activités du CTI. À titre de facteur clé du manque d'expérience politique dans leur pays d'origine, deux personnes immigrantes ont désigné le caractère autoritaire du régime politique et une personne, sa région résidentielle rurale et loin des milieux militants.

Trois personnes ont indiqué que, parmi les immigrant-e-s, l'absence d'expérience antérieure dans leur pays d'origine en matière d'engagement est un obstacle à la participation politique dans le pays d'accueil. Une interviewée a décrit sa réticence et son inquiétude au moment de sa première participation lors d'un rassemblement avec le CTI, alors qu'elle n'avait vécu aucune expérience semblable par le passé. En revanche, selon les témoignages, la première expérience facilite la deuxième, et le cumul d'expériences favorise la formation d'une identité militante qui les incite à continuer à s'engager dans des activités diverses. Notamment, parmi les travailleuses et travailleurs interviewé-e-s, trois personnes ont exprimé explicitement leur identité militante, dont deux qui affirment avoir contacté le CTI originalement non pour régler un problème, mais pour militer en son sein. L'une de ces deux personnes a mentionné la constance de son intérêt pour les activités politiques : « Quand on a déjà pris le goût, on a mis les pieds dans ce secteur-là, on a toujours envie, on va toujours là où le droit de la personne quelque part est négligé ».

---

[40] Trois autres personnes immigrant-e-s expérimentées n'ont pas précisé leur premier engagement politique.

4.2.5 Réseaux sociaux

Durant les entrevues, plusieurs répondant-e-s se sont rappelé avoir fait des rencontres concrètes qui les ont amené-e-s au militantisme ou à des organisations comme le CTI ou PINAY. Les relations personnelles constituent ainsi un facteur majeur de la participation politique, et la mise en relations entre des personnes fait partie des stratégies d'organisation du CTI.

4.2.5.1 Relations personnelles

Selon une personne de l'équipe fondatrice du CTI, ce sont les réseaux personnels de deux personnes initiatrices qui ont attiré des gens dans les premiers temps ayant fait suite à l'ouverture du bureau. Une autre a affirmé que les bonnes relations avec quelques personnes étaient la première raison pour laquelle elle avait choisi de participer à la fondation du Centre plutôt que de s'investir dans d'autres projets et organisations possibles et intéressants à ce moment-là. Pour un grand nombre des personnes qui cognent à la porte du CTI à la recherche d'aide, c'est en effet des ami-e-s, des membres de familles ou des collègues qui ont suggéré d'y venir. Sans se faire poser la question précise demandant « qui vous a invité-e », dix personnes ont indiqué une ou deux personnes qui les ont fait s'impliquer pour la première fois dans des mouvements sociaux ou au CTI.

Plusieurs interviewé-e-s, notamment la majorité des nouveaux-velles arrivant-e-s, font valoir que leur réseau social est inévitablement restreint, ce qui signifie que les sources d'informations et d'aides sont limitées. Aussi, la précarité du travail rend plus difficile de développer des relations stables, et les personnes sans statut d'immigration se trouvent souvent isolées dans l'inquiétude que leur situation soit divulguée. Un organisateur a dépeint la situation des travailleuses et travailleurs, notamment dans le secteur agricole, qui sont sous la surveillance de l'employeuse ou

employeur ou même sous celle d'autres travailleuses et travailleurs et qui vivent dans un climat de suspicion.

> *They are not free to go where they want. They can only exit maybe on Sunday evening. [...] So, if you want to talk to them, you have to go to where they are, on the supermarket at that exact time, pretend you are a buyer or something, so you can talk to him without raising suspicion. Because there's another problem. Whenever there is a suspicion that a worker is complaining or collaborating with anyone from outside, then there is a lot of chance that this guy will get a warning or even being set back home, being deported back to their country. Too, you have to be very careful, because they cannot help you openly, they cannot be engaged in a relationship openly. [...] But even if they were out, we met with them on the church field for example or the football field, there will be someone, some neighbour or some other worker, they will go to the employer and tell them "These guys are meeting with these guys." So, you have to be careful with public spaces* (C).

Selon cet extrait, les occasions d'établir des relations sont obstruées à dessein, et le soupçon touche également les collègues.

Les circonstances concrètes sont en effet variées chez les (im)migrant-e-s, mais plusieurs répondant-e-s ont communément évoqué la « confiance » en tant que qualité particulièrement importante pour les personnes se trouvant vulnérables et isolées. En dépit de ces difficultés, les personnes développent des relations fiables à leur manière. Des ami-e-s ou des membres de la famille qu'elles ou ils connaissaient déjà avant la migration constituent, dans bien des cas, la pierre d'assise de relations fiables. L'enchaînement sous forme de circuit de telles relations, sur le mode « *friend of a friend* », permet d'élargir leur réseau social. Devant des situations semblables, surtout lorsqu'elles ou ils partagent des soucis et des problèmes communs, les gens

s'approchent plus facilement. Un organisateur évoque l'« *immediate bond* » qu'il a constaté lors de la première rencontre entre un organisateur et un groupe de travailleurs étrangers, alors que les deux parties avaient vécu le problème de l'expiration du permis de travail.

Une ancienne travailleuse, entrée au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidants, a indiqué deux voies qui lui ont permis de construire son réseau au fil de temps : les ami-e-s des ami-e-s et l'église ethnique. Lors de son arrivée, elle ne connaissait qu'une seule amie qu'elle avait rencontrée durant son séjour dans un autre pays à titre d'une travailleuse migrante. Cette amie a été le point de départ d'une série d'amitiés. Le programme lui ayant imposé de résider chez l'employeuse ou employeur, elle était souvent isolée, comme beaucoup d'autres travailleuses domestiques, mais elle était quand même libre durant la fin de semaine. Des ami-e-s, neuf au début, toutes des aides familiales résidantes, ont loué un appartement pour y habiter durant la fin de semaine. Elles mangeaient, conversaient et assistaient ensemble au cours de francisation du dimanche, solidifiant la confiance mutuelle. Au bout de quelques mois, ces amies sont parties dans des appartements séparés qui se sont tous remplis de nouveau au bout de quelques mois. Petit à petit, son réseau s'est ainsi agrandi. L'église ethnique, quant à elle, lui a fourni un espace sécuritaire et des occasions de rencontrer plusieurs personnes en même temps.

4.2.5.2 Espace social

Établir des liens fiables et solidaires entre des personnes est un aspect important des stratégies d'organisation du CTI : « ... *development of the links and the relations between people, like the human relations. They're becoming friends, and as friends you can communicate more easily, you know, mediate sort of links, things like that* » (E). Un fondateur a souligné l'ambiance agréable et plaisante d'être ensemble au

bureau du Centre, qu'il a décrite comme une « *culture of organization* ». « *Workers feel themselves they are welcomed* » (A), ce qui répond à l'un des objectifs clés ayant présidé à la fondation du Centre, selon lui. Dans un même esprit, une fondatrice a dit qu'un des éléments qui avaient permis au CTI de survivre au cours des années passées était les « nice relationships » entre les personnes (B). Selon elle, l'amitié est constatée quotidiennement au-delà des relations professionnelles, ce qui a motivé des gens à graviter longtemps autour du Centre. Une autre interviewée a décrit davantage le rôle de l'espace partagé.

> *When you share a same space, you contact eye to eye, and you also begin to trust your co-workers, to also, you know, not only become friends with them, to understand that the labels that were always being talked about is not true. They are just same as you. That's how you begin to trust each other and work together. That was fun and that was one of the cornerstones of the IWC* (M).

Parmi les participant-e-s de ma recherche, plusieurs travailleuses et travailleurs ont exprimé l'importance que revêt pour eux le fait de disposer d'un espace, comme le CTI, où elles et ils peuvent socialiser en sécurité et dans le respect. Selon leurs témoignages, un tel espace leur permet de sortir de l'isolement et de s'impliquer dans des actions collectives.

4.2.6 Ethnicité, communauté ethnoculturelle et diversité culturelle et linguistique

Conformément à la problématique de recherche et à la revue de littérature, j'ai posé des questions portant sur la place de l'ethnicité. En plus des réponses directement données à ces questions, des aspects relatifs à divers thèmes (comme l'ethnicité, la communauté ethnoculturelle et la diversité culturelle et linguistique) ont été identifiés comme des éléments significatifs.

4.2.6.1 Ethnicité, en tant que lien de proximité

D'abord, un travailleur a relaté un sentiment de proximité envers les gens de la même origine que lui.

> C'est quelque chose d'automatique. Quand tu vois quelqu'un qui te ressemble, t'es content. Tu l'approches. Tu as envie de parler avec lui. Parce que, vous savez, la culture et les valeurs, c'est quelque chose qui reste en nous. Pourquoi il y a des ghettos dans les villes ? C'est parce que la culture, on veut, même si on est au Canada, on veut quand même garder notre culture. Alors, quelqu'un qui a la même valeur que toi, qu'est-ce que tu fais ? Tu l'approches. Quand je parle de la culture, je parle de l'alimentation, je parle de la compréhension des choses, des regards sur les choses, toutes ces choses-là font que les gens s'approchent des uns des autres de même pays. Moi, quand je vois les gens de mon pays, je le sais tout de suite, et tout de suite, je veux leur parler. [...] Parce que ça te rassure, ça te fait aussi un allié (I).

Le partage d'une même origine ainsi que de la culture qui en provient donne à ce répondant une aisance immédiate, conçue comme automatique et quasiment naturelle. Une autre interviewée a exprimé aussi une affinité ressentie immédiatement vis-à-vis des collègues de la même origine : « Bien sûr, je suis tout de suite attachée aller avec eux [...] Je trouvais l'affinité plus ». Elle a ajouté d'ailleurs un sentiment de proximité envers non seulement des gens d'un même pays, mais également celles et ceux provenant d'un même continent et qui parlent la même langue, en se rappelant l'aide d'un réceptionniste de l'hôtel où elle avait logé à la première arrivée : « Il a compris tout de suite [...] la peur. [...] C'est plus facile à se comprendre ».

L'affinité entre des personnes d'une même origine facilite dans certains cas les contacts et les activités politiques. Les personnes originaires d'Amérique latine s'appellent « les Latinos », et, selon un organisateur, leurs liens servent souvent à la diffusion des informations. Il a donné l'exemple d'une épicerie de « Latinos » fréquentée par des travailleuses et travailleurs migrant-e-s « latinos » où il a laissé des brochures ou des tracts écrits en espagnol à quelques reprises. Des membres d'une association, Mexicain.e.s uni.e.s pour la régularisation (MUR), ont constaté qu'en dépit du nom de ce groupe, il y a des membres « *latinos* » non mexicains qui y participent activement sans générer de sentiment de discorde. Une personne interviewée d'origine mexicaine a affirmé l'existence d'une affinité positive entre les « *Latinos* » ; bien que de nombreuses personnes ne soient pas actives politiquement en matière de l'immigration et du travail, beaucoup d'entre elles demeurent solidaires avec la cause.

4.2.6.2 Divergence au sein des communautés ethnoculturelles

Par contre, une divergence et même une tension sont constatées entre des personnes partageant une même origine et culture. D'abord, un organisateur a dit que « *There's definitely class dynamics inside the communities* » (E). Pour illustrer, il a pris l'exemple de sa mère qui, elle-même immigrante, n'aime pas participer aux activités culturelles de sa communauté d'origine au Canada, car elles sont dominées par des personnes de classe supérieure. Deux personnes organisatrices ont aussi affirmé que les principales organisations basées sur l'ethnicité sont « *middle class oriented* ». En outre, une interviewée a exprimé qu'il existe une distance entre les membres d'une même communauté en fonction des états financiers, spécifiant que les riches de sa communauté ne « veulent rien savoir de nous ».

Par ailleurs, un organisateur a précisé qu'on « *utilize the race for exploitation* », et que le recours aux réseaux ethniques tend à participer d'un tel type d'exploitation. Plusieurs « *Latinos* » ont témoigné de l'exploitation brute vécue auprès des agences de placement opérées par des « *Latinos* ». Choudry et Henaway (2016, p. 232) explicitent que « *these agencies [agences de placement de type « fly-by-night »] rely mainly on networks within specific communities* ». En ce sens, cinq interviewé-e-s ont mis de l'avant le croisement entre la question raciale ou ethnique et celle de classe comme une problématique en vue de cerner la vie des (im)migrantes. Pour reprendre les termes de l'un de ces cinq : « *race and gender are tied into people's class position* » (F).

En outre, la divergence des positions politiques a été indiquée comme un aspect central montrant l'hétérogénéité au sein des communautés ethniques. Il faudrait noter que cette remarque a été présentée par des personnes ayant participé activement aux mouvements sociaux dans leur pays d'origine. Un travailleur a évoqué que l'adhésion à des partis politiques d'orientation différente représente un facteur de divergence dans sa communauté ethnoculturelle. Un autre travailleur a relaté sa réticence à s'approcher de sa communauté :

> Là encore, il faut aller retrouver des gens sûrs. Parce que jusqu'à présent, j'ai fait pas trop confiance dans la communauté de mon pays. Pourquoi ? Parce que tout est mélangé dedans-là, il y a de ceux qui sont pro-pouvoir et il y a de ceux qui, donc, ça, ils font beaucoup du tort aussi à des gens qui ont vraiment travaillé contre le gouvernement là-bas. Ils font beaucoup de tort. Parce que je sais qu'il y a beaucoup d'enfants de ceux qui sont dans le pouvoir, qui sont des ministres, qui étudient ici ... Bon, alors en voyant un peu cet environnement-là, je ne peux pas me mettre à fréquenter comme ça sans prendre de précaution fréquenter la communauté, et puis bon. Il fallait prendre du temps savoir qui est qui, qui fait quoi et il communique

> avec qui au pays et tout ça. Donc, ça même jusqu'à aujourd'hui, il y a des gens que j'évite en tout cas. On peut peut-être se voir quelque part, mais j'évite à échanger avec eux. Parce que tout de suite après, c'est rapporter au pays, c'est dans des milieux où des gens qui me supportent pas, qui ont vu peut-être ce que j'ai fait là-bas, et qui peuvent déranger ma famille.

D'après ses propres expériences, la différence de position politique est non seulement un facteur de distance, mais elle peut aussi entraîner un danger réel en raison des connexions existantes avec le pays d'origine.

4.2.6.3 Le cas de la communauté philippine

Le CTI entretient une relation particulière avec la communauté philippine depuis la fondation. Quatre interviewé-e-s de différentes origines ont fait remarquer le caractère distinctif de cette communauté, particulièrement bien organisée et politisée, que trois interviewé-e-s d'origine philippine ont expliqué avec ampleur. D'un côté, la communauté philippine avait, selon une interviewée, un besoin interne d'élargir l'alliance au-delà de la communauté afin de faire avancer leurs revendications. De l'autre, comme une autre personne l'a expliqué, des personnes externes s'interrogeaient sur les raisons pour lesquelles les personnes d'origine philippine s'unissaient plus solidement. C'est cette problématique, à la fois interne et externe, qui les a motivé-e-s à concevoir un espace pluriethnique.

Selon l'explication donnée en entrevue, dans les années 1960 et 1970, les mouvements sociaux des Philippines ont pris leur essor dans le cadre de l'opposition au régime autoritaire, et le gouvernement a mis en place une politique d'émigration ayant un double objectif, à la fois politique et économique : 1) exiler les militant-e-s à l'étranger et 2) accroître le revenu national grâce au rapatriement de fonds des émigrant-e-s. La diaspora philippine s'est agrandie, et des exilé-e-s politiques ont

essayé d'organiser leurs compatriotes en vue de défendre leurs droits dans la société d'accueil et d'intervenir dans les enjeux politiques dans leur pays d'origine. Des organisations militantes des Philippines ont envoyé des organisatrices et organisateurs à l'étranger pour se joindre aux mouvements émergents fondés par leurs compatriotes. L'organisme Migrante international, regroupant des organisations de la diaspora philippine dans plusieurs pays[41], a été fondé en 1996 des suites de ces efforts politiques menés durant des décennies. À son tour, cet organisme promeut la continuité des activités à des niveaux variés, du local à l'international.

Deux interviewé-e-s ont connu leur premier engagement politique dans ce contexte, au sein d'un groupe de jeunes philippines. Ces personnes ont été politisées davantage suivant des programmes d'éducation, plus particulièrement portant sur l'histoire des Philippines et de leur diaspora, lesquels les ont amené-e-s à une perspective globale et systémique. Dans leurs expériences, la construction de l'identité philippine est un marchepied central, mais ces interviewé-e-s étaient conscient-e-s du besoin de dépasser le cadre national ou ethnique pour comprendre la situation et concevoir des changements. L'un-e des deux précise :

> *You come to a realization, it's also a dead end. Cause if you just focus on your personal, cultural identity, you know, because there are broader things involved. Why are there ethnic, cultural divisions? Why is it encouraged? Who profits from it? Those are questions that also need to be answered* (E).

[41] Selon son site, cette organisation détient plus de 200 organisations membres à travers 23 pays : https://migranteinternational.org/about/ (consulté le 2 janvier 2018).

Selon mes entrevues, la naissance du CTI a été influencée par ces réflexions et PINAY, bien qu'il ait été fondé indépendamment d'autres organisations ou mouvements[42], collabore étroitement avec des organisations non seulement au Canada, mais aussi aux Philippines, dans le cadre d'une seule et même problématique. Une organisatrice a même dit que « *We [PINAY] are part of that movement in Philippine, although we are still here in Canada* » (N). En précisant ce caractère spécifique de la communauté philippine, des interviewé-e-s ont ajouté toutefois qu'il ne faudrait pas surévaluer ce phénomène : la tendance dominante de la communauté philippine n'est pas nécessairement progressive ou orientée à gauche sur le plan politique, et des organisations comme PINAY sont de temps en temps critiquées par d'autres organisations de la communauté pour sa radicalité ou sa combativité politique.

4.2.6.4 Pôles d'attachement : société d'origine et société d'accueil

Dans les entrevues, les attitudes et l'attachement affectif envers la société d'origine et celle d'accueil sont apparus sous des formes variées, suivant les expériences, mais aucun attachement exclusif n'a été constaté. Tel que formulé par une interviewée : « *I feel like I have two homes* » (M). Dans la pratique, l'intérêt envers la société d'origine a suscité un engagement plus actif de plusieurs interviewé-e-s (im)migrant-e-s dans des activités politiques au sein de la société d'accueil au-delà de leur appartenance nationale ou ethnique. En dehors de la communauté philippine, l'intervention de plusieurs personnes d'origine espagnole et mexicaine dans des dossiers impliquant leur pays d'origine les a amené-e-s à chercher des allié-e-s à l'extérieur de leur communauté et à s'engager dans d'autres enjeux de l'espace public

[42] La conception de PINAY remonte à une recherche d'une étudiante à la maîtrise à l'Université McGill portant sur la situation des travailleuses domestiques. Suite aux rencontres organisées dans le cadre de cette recherche, des personnes voulaient continuer à se rencontrer entre elles. Au fil du temps, ces personnes ont décidé de vêtir leurs rencontres d'une forme organisationnelle plus stable dans une visée politique, avant tout autour des enjeux relevant de leurs situations comme travailleuses domestiques migrantes.

québécois ou canadien – autant dans les entrevues que dans l'observation. Entre autres, la question de la migration internationale a exigé qu'elles et ils accordent leur attention à la fois à la société d'origine et à la société d'accueil.

Quelques interviewé-e-s ont exprimé un attachement particulier envers la société d'origine, et quelques d'autres ont fait preuve d'un sentiment ambivalent mélangeant lien émotif fort, sentiment de douleur et esprit critique. Une personne a précisé son attitude comme suit :

> Pour le Mexique, il faut avoir une vision claire. Pour moi, le Mexique, c'est un gouvernement autoritaire, et il n'a pas de capacité de négocier. [...] Au niveau du peuple, il y a certaine population, par exemple les étudiants et les professeurs, ils ont déjà une vision claire. Il faut la résistance. Parce qu'ils savent, même s'il y a un gouvernement très faible et incompétent, la population sait qu'on a une grande diversité de ressources naturelles, on a une grande diversité de capacité intellectuelle pour vivre une justice et une dignité (H).

Par rapport à la société d'accueil, certain-e-s ont affirmé un sentiment positif, comme une interviewée le dit : « *I want to learn this society. [...] I want to learn how to solve the problem, and I want to contribute to the society* » (S). La majorité a aussi montré une attitude ambivalente, tenant à la fois de la frustration et de la satisfaction. Plus particulièrement, quatre personnes ont dit explicitement que l'intégration à part entière à la société québécoise ou canadienne n'est pas possible d'après leur expérience. L'une d'entre elles a expliqué que cette difficulté dérive du fait que la société est déjà hiérarchisée. Une autre a donné une explication plus longue.

> Il y a jamais eu d'intégration. Pourquoi ? Parce que, tu le sais toi-même, d'où tu viens, tu as des origines, tu as une culture ... Alors, quel qu'il soit là où tu es rentré,

> mais il y a toujours quelque chose qui va te rappeler de ta culture. À moins que tu sois né ici, même si tu es né ici, que ta famille est dans sa culture à elle. Donc, il y a toujours ce combat perpétuel, même ces gens vont dire « Ah, il est bien intégré ! », consciencieusement, tu sais que tu es d'ailleurs. [...] Et puis que tu sais les regards des autres te font encore deux fois dire que tu n'es pas le sien. Je prends un exemple. Quand quelqu'un me demande en tant que noir, un Québécois me voit et la première question qu'il me pose « Tu es d'où ? » « Je suis Canadien. » « Oui, mais de quelle origine ? » [...] Même tu es né ici, mais « Mes parents viennent tel ou tel pays. » « Ah okay, tu es de ce pays. » C'est comme ça en France, comme ça ici, et comme ça partout (I).

Cet extrait indique deux aspects qui entravent l'intégration : une identification subjective de soi-même et des regards des autres personnes. Selon un autre interviewé, en dépit de ses façons de se comporter et de parler semblables à la majorité de la société, la culture dominante s'accompagne aussi d'une image physique de la personne, et il a dit que « *I identify myself as a second class* ». En se rappelant des moments de discrimination, une personne a partagé un sentiment semblable : « *there were times that [I] definitely felt discriminated, more in terms of racist action by people, because I'm Asian, not necessarily a Canadian person* ». Malgré toutes ces difficultés, une personne a donné un sens important à l'intégration : « *not an integration into the core of the Canadian society, but breaking the deeper sense of isolation* ».

Par ailleurs, une interviewée a qualifié son attitude de « perspective internationaliste ». Selon elle, il n'existe aucune contradiction dans l'attachement à de multiples sociétés, et il est plus important de trouver une base commune entre les différences, sans perdre de vue les spécificités de chaque situation et de chaque société. À partir d'un autre point de vue, une personne participante a énoncé trois

pôles pour représenter la difficulté des immigrant-e-s en matière d'intégration : « C'est un peu difficile de s'intégrer entièrement [à la société d'accueil]. C'est difficile de rester attaché à l'origine. Et c'est plus difficile encore d'intégrer communauté [ethnoculturelle] » (K).

4.2.6.5 Diversité culturelle et linguistique

Les différences culturelles et linguistiques sont conçues diversement en fonction du contexte dans lequel on fait face à ces différences. D'abord, selon des témoignages des travailleuses et travailleurs, dans les milieux de travail, les différences linguistiques entraînent des malentendus ou des soupçons entre collègues. La compétence linguistique sert aussi de base de discrimination. Dans le contexte québécois, la maîtrise de deux langues, le français et l'anglais, représente une charge supplémentaire pour les immigrant-e-s ; des interviewé-e-s ont affirmé d'ailleurs que c'est l'anglais qui est plus valorisé que le français dans leur lieu d'emploi. Une personne a ajouté que la barrière linguistique freine certainement des travailleuses et travailleurs migrant-e-s au moment de passer à l'action pour régler les problèmes qu'elles et ils rencontrent ; par exemple, plusieurs n'osent pas appeler la CNESST simplement en raison de cette barrière.

Dans leur expérience au CTI, ou à d'autres occasions d'actions collectives, la diversité culturelle ou linguistique ne représente pas pourtant un obstacle majeur à leur engagement. D'après les entrevues, le plurilinguisme fait partie de l'environnement quotidien au CTI, où l'anglais, le français et l'espagnol sont les langues de base de la communication, bien qu'il soit difficile de trouver des personnes qui maîtrisent ces trois langues. Un organisateur a expliqué que « *The cultural barrier is just a matter of, as organizers, being able to communicate with them* » (E). Un bénévole a raconté qu'au début de son engagement, elle hésitait à s'exprimer au CTI en raison de sa

difficulté à comprendre les idées des autres. Au fil du temps, cependant, elle a pu dépasser ce blocage et communiquer davantage. Une fondatrice du Centre a explicité que la compétence culturelle en tant que telle n'avait jamais été un enjeu crucial des interactions. Une attitude respectueuse entretenue à titre d'une personne égale, sans imposant une catégorisation ethnique, est plus importante, selon elle ; écouter attentivement et partager des points communs sont des stratégies efficaces, du moins dans les interactions au sein du CTI.

Par ailleurs, l'engagement dans des activités marquées par la diversité culturelle et linguistique est perçu par des interviewé-e-s comme une occasion d'apprentissage mutuel. Une interviewée a relaté son expérience vécue lors d'un piquetage nocturne :

> *I don't speak French and they don't speak English, but we talked all-night. And the topic that we were talking about was social change. They are involved [in] different organizations in different countries. This gave me an insight that immigrant workers would [be] good to have a big impact on labour movement* (M).

4.2.6.6 Perception des politiques d'intégration

La quasi-totalité des interviewé-e-s a montré peu d'intérêt pour les politiques d'intégration. Personne n'a distingué clairement le multiculturalisme canadien de l'interculturalisme québécois, et plusieurs ont dit que ce sont là des politiques abstraites détachées de la réalité quotidienne des (im)migrant-e-s. Selon un interviewé, le postulat de la culture dominante en soi est discriminatoire, crée des divisions et brise la solidarité de la classe ouvrière. L'essentiel consiste à trouver des points communs en vue de la solidarité, en disant que « *Their* [des travailleuses et travailleurs migrant-e-s] *version of their working conditions are the more acute version of Quebecois and Canadians work conditions. It's the most acute form. To raise the*

bottom is to raise the top » (E). En outre, quatre personnes ont accusé explicitement des débats, comme celui entourant les valeurs québécoises, d'être inutiles ou de créer des divisions.

En ce qui a trait au contexte spécifique du Québec par rapport aux autres provinces, deux organisateurs ont indiqué le nationalisme québécois comme une lame à double tranchant. D'un côté, le nationalisme dans sa version bourgeoise marginalise davantage les (im)migrant-e-s. De l'autre, la conscience historique d'être oppressé-e-s permet aux Québécoises et Québécois d'être plus sensibles aux minorités sociales et d'être plus ouvert-e-s à une variété de discussions.

4.2.7 Justice et injustice

La passion pour la justice ainsi que la révolte contre l'injustice sont évoquées à titre de base commune des activités du CTI et d'attrait pour mobiliser des gens autour de ces activités. Un travailleur a affirmé à maintes reprises en entrevue son attirance pour la justice ; selon lui, c'est avant tout le sentiment d'indignation devant l'injustice qui le motive directement à passer à l'action politique : « Moi, j'aime pas l'injustice. Il y a beaucoup comme moi qui n'aiment pas l'injustice » ; « Tout ce qui est l'injustice m'interpelle, et je ne suis pas seul ». Il a présenté ensuite sa conception de la justice par un exemple. Un de ses collègues immigrant-e-s lui a parlé de son mécontentement à l'égard de l'appartement qu'il habitait. Ce collègue voulait chercher un autre appartement au lieu de demander au propriétaire d'améliorer la salubrité de l'appartement. Le travailleur a répondu à son collègue : « Non, c'est pas une question que tu n'es pas content. Tu dois habiter dans un endroit propre, si tu paies le loyer ». Selon lui, 'bénéficier d'une part juste' est la justice, et il faut la revendiquer.

Comme ce travailleur, des interviewé-e-s ont témoigné d'injustices vécues ou observées, soit dans leur pays d'origine ou au Québec, et quelques un-e-s ont de plus

accentué que l'injustice en question concerne non seulement elles et eux-mêmes, mais également d'autres personnes. Les situations qualifiées d'injustes sont variées dans leurs témoignages : la maltraitance des employé-e-s par les employeuses et employeurs, la restriction de la liberté d'expression par l'autorité publique, la concentration de la pauvreté dans certains quartiers ou communautés, le salaire de misère des travailleuses et travailleurs, l'accès différencié à la résidence permanente, ainsi de suite. Plusieurs situations relèvent des conditions de travail et du système d'immigration, lesquels ont été déjà traités dans les sections précédentes. Parmi d'autres, les expériences de M. Santos semblent bien illustrer divers aspects de l'injustice vécue par mes interviewé-e-s. Je présente dès lors son cas plus en détail.

M. Santos est venu au Canada en 2008 en tant que travailleur étranger temporaire dans le secteur agricole. Il a commencé à travailler dans une serre dans le cadre d'un contrat de onze mois. Les conditions n'étaient pas agréables dans leur ensemble, et l'usage de pesticides a eu un impact négatif sur la santé des employé-e-s, dont certain-e-s sont tombé-e-s malades et ont ensuite été déporté-e-s. Dans cette situation, il a organisé avec ses collègues une petite grève dont la légalité n'était pas reconnue. Son milieu de travail était syndiqué, mais selon lui sous forme de syndicat jaune, c'est-à-dire qu'il était plus proche de l'employeur que des travailleuses et travailleurs, et qu'il ne défendait pas les droits des membres syndiqué-e-s. Les centrales syndicales ne pouvaient pas intervenir non plus, en raison de la présence d'un syndicat accrédité sans affiliation. Suite à cette action, il a été congédié par l'employeur, ce qui a invalidé son permis de travail et l'a mené à être déporté du Canada. Suivant les consignes reçues avant de quitter le Guatémala, il a essayé de contacter le consulat du Guatémala et l'employeur avant la déportation, mais il n'a pas reçu de réponse. Il voulait « porter plainte et obtenir la justice », c'est pourquoi il a décidé de revenir au Canada. En effet, d'un côté, l'incident s'était passé au Canada et il n'y avait pas de

voie de faire avancer la cause au Guatémala. De l'autre, il s'attendait à ce que le Canada soit « plus juste » en matière de droits de la personne. Au début de 2009, il est arrivé de nouveau au Canada dans le but de « montrer le vrai visage » du Canada et du capitalisme, selon son expression. À ce moment, son visa d'entrée était toujours valide ; mais sans permis de travail valide, il ne pouvait pas trouver d'emploi. Il a donc commencé dès 2009 une procédure juridique avec l'aide du CTI. Il a gagné la cause, mais la procédure avait été longue et dure ; sans budget suffisant, il était difficile de trouver un avocat convenable. Il en a conclu que le système juridique est en soi discriminatoire. En parallèle, il a fait une demande d'asile refusée au bout de cinq ans, mais il a pu travailler durant l'attente avec un permis de travail. Bien qu'il ait enfin obtenu le statut de réfugié suite à la deuxième demande, ce long processus, combiné avec l'instabilité de l'emploi, a doublé la précarité de sa vie. M. Santos, devenu résident permanent et travailleur précaire, participe activement dans des activités variées visant la justice.

Il a relevé plusieurs points d'injustice au long de son parcours. D'abord, le traitement des employé-e-s dans ses milieux de travail est injuste, en violation des droits fondamentaux. En deuxième lieu, le système d'immigration du Canada est injuste, rendant les travailleuses et travailleurs migrant-e-s plus vulnérables que les autres et imposant une vie de précarité aux demandeuses et demandeurs qui ont un accès limité à un statut stable et permanent. Le gouvernement du Guatémala et l'Organisation internationale pour la migration (OIM) sont également responsables de cette injustice, n'offrant pas d'information réelle et convenable ni d'aide aux migrant-e-s après leur recrutement. En dernier lieu, le système juridique est injuste ; les lois ne sont pas neutres en soi, et la procédure favorise les plus riches. Toutes ces expériences d'injustice l'ont motivé à passer à l'action et à rester actif auprès des organisations telles que le CTI et Solidarité sans frontière.

4.2.8 Peur

Lors d'une réunion du Conseil des travailleurs et travailleuses du CTI, à la question portant sur les obstacles à la participation chez les travailleuses et travailleurs, la première réponse donnée était la peur, ce qui a été confirmé par plusieurs répondant-e-s en entrevue. La peur, à titre de sentiment, porte sur une situation possible dans l'avenir, et sa source principale correspond aux situations présentées précédemment : la peur de ne pas obtenir le statut d'immigration ou de le perdre ; la peur de perdre son emploi, une situation qui apportera à sa famille une difficulté financière. La vulnérabilité et la précarité accentuent cette possibilité, et le manque d'expérience antérieure, des informations limitées et le réseau social restreint sont mentionnés comme des conditions qui alimentent la peur. Des travailleuses et travailleurs ont ajouté que des employeuses et employeurs utilisent la peur en vue de faciliter le contrôle des employé-e-s, comme le clarifie l'extrait suivant :

> *Employers use the fear of being moved from site to site as a key tool of labour discipline. This helps reduce the likelihood that a worker might file a complaint at the CNT for unjust dismissal. The agency may merely say there was no need for that worker to be at a certain enterprise and that they were needed elsewhere. This tactic creates fear among agency workers who hope that the longer they stay at one workplace the better their chances of being hired as a permanent worker are* (Choudry et Henaway, 2016, p. 240).

Par contre, trois travailleurs ont affirmé que leur force personnelle de caractère, leur expérience et leurs connaissances acquises leur permettent de participer à des activités politiques sans peur. Une autre personne a raconté comment il a vaincu la peur lors de son premier engagement dans une action et par l'appui de son entourage.

4.2.9 Milieux sociaux et contexte macro

Les milieux d'appartenance et le contexte social plus large sont aussi mentionnés comme des éléments influant sur la participation politique, notamment le premier engagement dans des activités. À l'entrevue, cinq participant-e-s ont signalé la classe sociale de leurs parents. Ces participant-e-s sont toutes et tous non-immigrant-e-s ou immigrant-e-s de longue date et ont déclaré appartenir à des familles de classe ouvrière. Deux d'entre elles et eux ont aussi énoncé que cette appartenance les a amené-e-s à s'intéresser davantage aux situations des travailleuses et travailleurs.

Le contexte macro de la société est indiqué par cinq personnes comme un facteur significatif de leur engagement. En parlant de leurs premières années dans les mouvements sociaux, deux répondants ont décrit la période « *of social agitation* » qui a favorisé leur implication dans cette ambiance sociale, soit « les années 1968 ». Le surgissement de mouvements et d'événements à travers le monde, et l'agitation autour d'eux sont ce qui les a attirés. L'un d'entre eux s'est laissé entraîner par les circonstances qui ont suivi la crise d'octobre au Québec, et plus tard par celles qui ont suivi la chute du Président Marcos aux Philippines. Une autre interviewée a commencé sa vie militante dans le contexte de la Guerre froide ; face à la diabolisation du bloc de l'Est, elle avait envie de connaître d'autres perspectives plus réalistes, et les mouvements pour la paix l'ont intéressée particulièrement. Fréquentant le quartier de Côte-des-Neiges, la forte présence des (im)migrant-e-s l'a encouragée à explorer davantage la question de l'immigration. Par ailleurs, plusieurs interviewé-e-s se sont révolté-e-s contre le régime autoritaire et les violations des droits de la personne fréquemment observées dans leur pays d'origine, ce qui a abouti au militantisme. D'après l'un d'entre elles et eux, ce contexte engendre une motivation de résistance répandue largement dans la population, tandis qu'une telle volonté populaire manque au Canada.

4.2.10 Temps

Selon les témoignages livrés, la participation dans diverses activités exige bien entendu du temps, et le manque du temps libre entrave l'engagement actif. L'horaire de travail serré les empêche de participer aux activités à l'extérieur des milieux de travail, en particulier le travail dur sur de longues heures épuise les gens et les laisse dans un état de fatigue. Une organisatrice a expliqué un des défis majeurs de la participation : « *their situation personally, how much time they are working how much time they can spend in terms of being involved in* » (E). Un travailleur a décrit en détail le cycle de son horaire quotidien.

> Généralement, on le soumet à un horaire de travail de telle manière à ce que il n'a même pas le temps pour soi-même. Parce que moi, j'ai assisté à quelque chose où je travaille, je commence le lundi, je travaille de 7 h, le travail, ça se termine officiellement à 15 h 30, mais on me demande de prolonger jusqu'à 17 h ou 18 h. Quand j'ai fini à ces heures-là, je rentre, je suis fatigué, je pense plus que non, ah, demain je dois me lever très tôt pour revenir au travail. Et arrivé jeudi vers la fin ou vendredi, on me demande de venir travailler samedi. Ah non, on a beaucoup d'ouvrages, venez travailler samedi. Bon, samedi, ça te prend aussi 7 h du matin peut-être jusqu'à 15 h. Donc, tu n'as plus qu'une seule journée de dimanche où tu dois tout faire. Mais si tu as des rendez-vous dans des administrations, quand est-ce que tu vas y aller ? On t'a pris tout le temps, on t'a empêché même d'avoir le temps de réfléchir à certaines options, pour dire, bon voilà, j'ai pas les cherchées à un autre travail qui correspond à mon profil. Ce travail-là est accessible, mais seulement tu n'as pas le temps, on t'a pris le temps dans ce que tu fais là. Tu rentres juste pour manger, dormir, et puis tu te lèves demain, tu pars, tu reviens, tu dors, donc finalement tu oublies et tu ne sais plus aller chercher. Finalement, tu es condamné à rester dans ces conditions de travail qui répondent pas à ton profil.

Un emploi du temps rempli, prive les travailleuses et travailleurs non seulement du temps dont ils ont besoin pour se présenter aux activités, mais également du temps dont ils ont besoin pour réfléchir en plus de les enfermer dans une routine. Un autre travailleur a aussi mentionné que le fait de suivre un horaire de travail irrégulier fait obstacle à la planification de la vie quotidienne. M. Santos a souligné que, en plus du temps de travail, il faut du temps supplémentaire aux (im)migrant-e-s pour apprendre les façons de faire, surmonter les barrières culturelles et linguistiques, voire même pour converser avec d'autres.

En revanche, d'après deux interviewé-e-s, avoir du temps libre favorise la participation. Un travailleur, en parlant de son premier engagement au CTI, a dit que « parce que on était en litige, donc j'avais le temps de venir ici pour expliquer ». Un organisateur a fait remarquer le fait que des gens licenciés sont généralement plus actifs, « *because they lost their jobs, and they have some time after hands* » (E).

4.2.11 Crise et impasse

Des organisatrices et organisateurs et des personnes de l'équipe fondatrices ont mis en relief le fait que les situations qui sont ressenties comme des crises personnelles font franchir la dernière barrière avant de passer à l'action. Selon une personne, une exploitation excessive peut susciter le désir de changer la donne : « *They are super exploited and really pissed off and want change really badly. They are more prone to participate* » (F). D'après leur expérience, la crise la plus fréquemment constatée est relative à la perte d'emploi :

> *The great majority of people who come to the Centre with problems at work, they've had the problems for a long time, but they only come to see us when they are fired. They come when they have nothing left to lose. Right up until then, they try to preserve their job* (B).

La perte du statut d'immigration est une autre cause de crise affectant bien des gens qui frappent à la porte du CTI. Dans la plupart des cas, les personnes faisant face à une expiration imminente de leur statut ou qui ont déjà reçu un ordre de déportation recourent activement à tous les moyens disponibles afin d'éviter l'expulsion du pays.

Une situation perçue comme sans issue peut aiguillonner les gens vers l'action. Un interviewé a cependant insisté sur l'idée que l'exploitation s'impose déjà sans issue, du fait du système, et que ça vaut la peine de prendre le risque : « *Even if you behave as a proper immigrant then do everything they tell you, that doesn't mean that you are going to be able to stay. [...] They will abuse you anyway* » (C).

4.2.12 D'autres facteurs

Il reste quelques facteurs influents mentionnés à l'entrevue, mais moins énoncés que ceux présentés ci-dessus. Tout d'abord, une solidarité humanitaire est indiquée par cinq personnes comme un facteur motivant la participation. Ces répondant-e-s ont dit qu'« aider les gens » est en soi significatif dans leur vie, et l'une trouve que cette expérience est même « *empowering*». Deux personnes ont mis de l'avant l'entre-aide, soutenant que le processus 'aidant-aidé' est perçu comme une base unificatrice. En outre, deux personnes ont affirmé que le processus de la lutte collective, en tant que tel, était déjà compensateur et donne une motivation suffisante pour continuer les luttes. Dernièrement, un organisateur a insisté sur des histoires de victoire qui peuvent encourager d'autres personnes.

Quant aux obstacles, M. Santos a mis l'accent à maintes reprises sur les mythes qui ont été imposés aux gens ordinaires par les médias, le système d'éducation et la propagande des institutions. Selon lui, ces mythes capitalistes enferment un grand nombre de personnes dans la conformité, dans le cadre d'un système d'exploitation. Un interviewé formulé une difficulté en tant qu'organisateur des mouvements, soit la

diversité des besoins et des problèmes : « *It's always balancing between addressing specific issues and specificities of different individuals and community groups and cultural groups and uniting them around the common cause* » (E).

4.3 Incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s et intégration

Les incidences de la participation sont un autre axe de l'enquête. Les réponses données à l'entrevue étaient cependant beaucoup plus sobres, et une bonne partie des données touchent aux deux axes. Dans cette section, je présente des données qui gravitent autour des thèmes relatifs à l'incidence, en évitant les redondances avec les sections précédentes.

4.3.1 Obtenir gain de cause

Dans la mesure où chaque lutte a son propre but à atteindre, les gains individuels relatifs à ces buts ont été explicités par certain-e-s participant-e-s aux entrevues.

Tableau 4.3

Gains individuels des luttes

Catégorie	Éléments	N.B.
Immigration	Résidence permanente	Immigration humanitaire
	Résidence permanente	Réfugié
	Résidence permanente	Réfugié
	Résidence permanente	Réfugié
Travail	Gain de cause contre l'employeur	Salaire injuste et harcèlement psychologique
	Gain de cause contre l'employeur	Congédiement injuste

Trois personnes ont dit que leur gain est le fruit des luttes collectives et qu'une telle perception les a motivé-e-s de plus à rester actives dans le militantisme.

Par ailleurs, les membres de l'ATTAP ont évoqué une rencontre officielle avec les agent-e-s de la CNESST lors de laquelle les agent-e-s ont promis d'appliquer des mesures renforcées en vue de mieux protéger les travailleuses et travailleurs des agences de placement. Depuis, la CNESST a clarifié certaines règles concernant les responsabilités partagées entre agence de placement et entreprise-cliente, et l'ATTAP a obtenu le droit de porter plainte au nom de l'association au lieu de le faire au nom d'individus. Ce que les membres de l'Association interviewé-e-s, exprimant leur satisfaction, ont interprété comme une importante victoire collective.

4.3.2 S'informer et apprendre

Tels que présentés dans la section portant sur les déterminants de la participation politique, les échanges directs avec d'autres personnes sont considérés comme la première source d'information, et la participation dans des activités collectives comme des occasions d'accéder à des informations plus amples. Les consultations individuelles, les ateliers et les matériels écrits offerts par des organisations comme le CTI et PINAY fournissent des informations pratiques et adaptées aux besoins particuliers. Les réunions et les conversations informelles permettent d'approfondir les connaissances et de les élargir au-delà des besoins spécifiques visés lors de la première visite à l'organisation. La rencontre avec des personnes de milieux variés ainsi que les relations inter-organisationnelles les font accéder à des informations et des perspectives variées. Les informations ainsi obtenues suscitent d'ailleurs le désir de s'informer davantage auprès de diverses sources. Étant informé-e-s, plusieurs ont signalé qu'elles et ils partagent également leurs connaissances avec leur entourage –

soit la famille, les ami-e-s ou des collègues. Un travailleur a expliqué son expérience comme suit.

> L'activisme, ça paie, ça rapporte. D'abord, ça forme. Moi, je connais mes droits. [...] Je suis surtout une source de renseignement pour mes camarades qui sont autour de moi. Voilà. Parce que quand je vois les situations, je leur explique. Même les pamphlets qui sont ici sur les droits, moi j'en ai beaucoup, quand quelqu'un a une situation qui dira y aller, « Bon voilà, trouve de petits droits ici. » [...] Quand je viens ici, quand on en parle, moi aussi, je les retiens. Ce que j'apprends ici, je le répète sur mes camarades, sur mes enfants. Donc moi, je pense que l'activisme, c'est vraiment payant.

Or, selon des participant-e-s aux entrevues, les apprentissages dépassent la simple réception d'information et leur apportent une meilleure compréhension globale ; certain-e-s interviewé-e-s ont clairement expliqué qu'elles et ils sont arrivé-e-s à mieux comprendre « la structure » ou « le système » qui se trouve derrière le parcours migratoire et les conditions de travail qu'elles et ils ont vécus à travers des échanges, des discussions et des programmes d'éducation. M. Santos a comparé le CTI à une école : « Ici, c'est comme une école, on apprend. On apprend soit de nous-mêmes et on apprend des autres ». Selon une organisatrice, l'engagement militant « *makes you grow personally. So, it's very rewarding* » (S).

En outre, des interviewé-e-s ont souligné que les expériences de participation leur ont donné l'occasion d'apprendre des cultures, des perspectives et des idées différentes. Plus particulièrement dans le contexte du CTI ou d'autres groupes alliés caractérisés par une diversité en matière de nationalité et d'ethnicité, les participant-e-s pouvaient s'enseigner les uns aux autres, selon leur témoignage. Des interviewé-e-s ont mentionné la situation en Palestine et celle des Premières Nations comme

exemples d'enjeux dont elles et ils ont appris l'existence grâce à des activités solidaires menées avec des actrices et acteurs externes.

4.3.3 Élargir les réseaux et construire une communauté

L'élargissement des réseaux personnels et sociaux est un apport constaté par presque toutes et tous les interviewé-e-s. D'abord, des personnes participant aux activités peuvent rencontrer d'autres personnes qui se trouvent dans des situations semblables ou qui souscrivent également à la cause de l'activité, ce qui facilite leur rapprochement. Des ami-e-s d'ami-e-s et des camarades de camarades se croisent et se présentent, les réseaux s'élargissent ainsi au fil du temps, tant que la participation continue et se diversifie. Une ancienne travailleuse, se rappelant son engagement au CTI, a dit : « J'ai développé mon amitié. C'est ma famille. [...] J'ai brisé l'isolement » (D). Ces réseaux ont non seulement éveillés son militantisme, mais également sa vie quotidienne, de sorte qu'elle affirme que « j'ai commencé à avoir une vie ici [au Canada] ».

Par ailleurs, les réseaux organisationnels, autrement dit les liens entre les organisations, contribuent à élargir les réseaux personnels de leurs membres. De telles relations sont en général plus formelles au début, mais cela n'empêche pas de développer plus tard des relations plus intimes. Selon les entrevues et l'observation, les réseaux organisationnels et les activités conjointes avec d'autres groupes peuvent permettre aux membres de l'organisation de se sentir appuyé-e-s largement et d'être plus puissant-e-s. En ce sens, une interviewée a affirmé que « le CTI ouvre la porte pour plusieurs groupes, comme un parapluie » (D). Une autre personne l'a présenté comme « une plateforme qui m'a permis aussi d'établir des liens avec d'autres associations » (H).

Les organisatrices et organisateurs et les fondatrices et fondateurs ont souligné d'une seule voix que les relations à la fois amicales et solidaires entre les travailleuses et travailleurs sont particulièrement importantes pour leur donner un sens de dignité et de vie. Ce qu'un-e répondant-e exprime comme suit :

> *When they get together, and they fight for a right, or even when they just get together for a meal, or they get together for a weekend, not only do they create a network, relationship networks that fulfill them that makes a contacting case of need and makes friends occasionally, they also have fulfillment. [...] Look, I do have a space and I'll claim it* (C).

Des organisatrices et organisateurs ainsi que des travailleuses et travailleurs ont affirmé que les activités et les luttes collectives du CTI sont un processus de construction communautaire, qui non seulement relie des gens, mais les fait également agir ensemble en vue d'une cause commune. En outre, deux organisateurs ont ajouté qu'il faudrait que ces communautés soient ouvertes et intégrées dans les luttes plus larges de la société : « *The communities, through our own struggles, have to become a part of the overall struggles of the people of Quebec* » (E). Sur cette voie, le rôle du Centre consiste à porter la voix de ces membres dans les mouvements des travailleuses et travailleurs de la société québécoise, selon un autre organisateur.

4.3.4 Participer plus activement et plus largement

Dans l'ensemble, les expériences de participation ont favorisé un engagement continu. Les entrevues ont permis de constater plus concrètement ce processus.

4.3.4.1 Gagner de la confiance en soi et accroître sa capacité d'influence (*empowerment*)

Tout d'abord, la participation aux activités politiques et collectives a laissé un sentiment d'accomplissement et de confiance en soi-même. Une interviewée a dit : « *I could help. [...] That's empowering me* » (S). Dans ses expériences, elle pouvait voir le changement social qu'elle avait escompté, bien qu'il soit limité. Malgré la limite, selon elle : « *it twill bring change to these individuals. [...] That's already something* » (S). Le sentiment d'*empowerment* provient généralement de deux constats, selon les entrevues. Premièrement, un changement constaté accroît la confiance en soi et le sentiment de pouvoir des répondant-e-s : un gain explicite comme l'obtention du statut d'immigration, une récompense de la part de l'employeuse ou employeur, des victoires reconnues par les membres de l'ATTAP. Deuxièmement, lorsque le changement visé n'est pas atteint, un tel sentiment de pouvoir émerge déjà d'un accroissement des appuis d'autres organisations ou individus.

4.3.4.2 Croire aux luttes collectives et développer une perspective élargie

Selon des interviewé-e-s, les expériences d'engagement et les victoires sèment une conviction, notamment au sujet des luttes collectives. Un travailleur l'a explicité : « Des avantages que j'ai appris avec l'organisation, c'est la lutte collective » (H). Selon lui, les victoires collectives font croire en la lutte collective. Une autre personne a partagé une idée qu'elle a développée pendant les années récentes passées auprès du CTI : « *Maybe we are only one drop of water, but if all those water [is] collected into a bucket, we can make something good thing* » (S). Un travailleur a exprimé plus longuement une idée similaire.

> Aujourd'hui, c'est peut-être une situation qui me concerne moi, mais demain, ça va concerner quelqu'un d'autre, et puis bon, ça va rester comme ça. Il y aura les gens

> qui seront exploités toute la vie, et à la fin du temps de son travail, quand il va aller à la retraite, il n'a rien. Donc, ce sont des choses qu'il faudrait que les gens se mettent ensemble pour changer cela. Et si les gens ne se mettent ensemble pour changer, le gouvernement peut-être que il n'est pas au courant, ou peut-être que il n'est pas en mesure d'opérer des changements tous ceux et celle qui est quand même une certaine pression de rien.

Selon cet extrait, le fait de croire aux luttes collectives repose sur deux perceptions : 1) le problème concerné est en fait un enjeu collectif ; 2) les luttes collectives sont une voie valide pour régler le problème.

L'intériorisation de cette conviction et sa réalisation pratique ont été vécues par certain-e-s participant-e-s comme un processus de construction de l'identité militante. Faisant l'expérience des activités militantes pendant des années, ces personnes en sont arrivées à s'identifier comme des militant-e-s. Comme le dit une interviewée, dont les premières activités politiques ont été entreprises avec le CTI : « *Je suis pas la même personne. [...] Je suis devenue militante* ».

Plusieurs participant-e-s aux entrevues ont affirmé que l'engagement envers un enjeu leur avait donné le « goût » d'en approcher d'autres, et que les informations reçues et les rencontres faites avaient renforcé ce « goût ». La participation a donc élargi leurs champs d'intérêt, a ouvert l'horizon d'autres enjeux. En la pratique, toutes et tous les interviewé-e-s sont impliqué-e-s dans plusieurs enjeux, la majorité s'engage dans plus de deux organisations, dont trois personnes qui ont connu leurs premières activités politiques avec le CTI.

4.3.5 Revoir les pôles d'attachement : société d'origine et société d'accueil

Dans la section portant sur les déterminants de la participation politique, j'ai présenté les attitudes et sentiments envers les deux pôles d'attachement que peuvent représenter les pays d'origine et d'accueil. Il est difficile de distinguer dans les réponses ce qui s'est formé ou modifié à travers la participation à des activités politiques, car les participant-e-s tendent à intégrer toutes leurs expériences. Malgré ces difficultés, je peux identifier trois éléments. D'abord, les expériences politiques sur la terre d'accueil contribuent à forger, chez mes répondant-e-s, un regard critique à l'égard de leur société d'origine, sans nécessairement endommager leur sentiment d'appartenance ou de nostalgie. Deuxièmement, deux personnes ont dit qu'elles essayaient de tirer des enseignements de ce qu'elles ont vécu dans leur pays d'origine pour les appliquer à la société d'accueil, en comparant les deux sociétés pour dégager les similitudes et les différences. En dernier lieu, des interviewé-e-s ont fait remarquer qu'elles et ils étaient en mesure de trouver leur place en tant que membre actif de la société par ces activités militantes et politiques, en dépit de la frustration, des obstacles et de la marginalisation auxquels elles et ils font perpétuellement face.

4.4 Travailleuses et travailleurs licencié-e-s

À peu près soixante-dix travailleuses et travailleurs ont été mis-e-s à pied en 2015 lors de la fermeture d'une usine appartenant à une compagnie, en raison de la relocalisation des activités de l'entreprise du Québec vers l'Ohio. Ces ancien-ne-s employé-e-s sont venu-e-s au CTI, cherchant un appui en vue de mener une lutte collective pour obtenir une indemnité convenable et des excuses officielles de la part de l'entreprise. Ce groupe de travailleuses et travailleurs était marqué par une forte diversité culturelle et linguistique, mais restait amical et solidaire au cours de leurs

activités. D'où la question : quels sont les facteurs qui les ont réuni-e-s et les ont rendus actifs et solidaires dans la diversité ? L'enquête a porté sur l'ensemble du processus, en commençant par le licenciement, les actions collectives, les conditions de travail, les facteurs unissant ces ancien-e-s employé-e-s et les dynamiques interculturelles.

4.4.1 Du licenciement aux actions collectives

Cette entreprise québécoise a ouvert son usine sur l'Île de Montréal au début des années 1980. L'entreprise a décidé de relocaliser ses activités en Ohio aux États-Unis en raison des coûts de transport élevés, vu que 80 % des clients sont aux États-Unis, selon le propriétaire de l'entreprise. En conséquence, près de soixante-dix travailleuses et travailleurs, employé-e-s permanent-e-s et syndiqué-e-s, ont été mis-e-s à pied en trois phases au cours de 2015 : août, octobre et novembre. Selon la convention collective, aucune indemnité n'a été octroyée aux ancien-ne-s employé-e-s, et un comité a été mis en place pour aider les licencié-e-s à trouver un nouvel emploi (Leduc, 2015 ; Lemieux, 2016).

Ces travailleuses et travailleurs mis-e-s à pied, jugeant ces mesures injustes, se sont rendu-e-s d'abord à la Commission des normes du travail (CNT). La Commission a soutenu ne pas pouvoir offrir de services étant donné que c'était le syndicat qui devait négocier avec l'entreprise. Mais la direction du syndicat n'a pas répondu à la demande de ses membres pour une négociation, après quoi deux travailleuses ont rendu visite à un organisme communautaire qu'elles connaissaient depuis des années. Cet organisme leur a recommandé de contacter le CTI, et c'est à la fin de novembre 2015 qu'une dizaine de travailleuses et travailleurs ont frappé à la porte du CTI pour la première fois. Depuis, il y a eu quatre assemblées générales, comptant entre 20 et 40 participant-e-s, et quatre réunions comptant entre 5 et 10 participant-e-s. En

décembre 2015, les travailleuses et travailleurs ont envoyé une lettre officielle à la section locale de leur syndicat, en posant quelques questions et en revendiquant une réunion face à face. Le 10 février 2016, une conférence de presse s'est tenue en collaboration avec le CTI. C'est après la conférence de presse que le syndicat a contacté des travailleuses par téléphone. Une travailleuse a reçu par courriel un rapport intitulé *Réponse à la plainte des consœurs X Y Z sur la procédure suivie par le syndicat lors de la restructuration de X et des licenciements qui ont suivi en conséquence* daté du 2 mars 2016. Malgré des demandes répétitives de la part des travailleuses et travailleurs pour une réunion face à face, le syndicat n'a pas donné de réponse claire. Le premier objectif de la réunion consistait à demander au syndicat d'organiser une négociation avec l'entreprise en vue de l'indemnisation. En avril, une dizaine de travailleuses, accompagnées de trois intervenant-e-s du CTI, se sont présentées au bureau du syndicat pour demander une rencontre, mais ne sont pas arrivées à voir le responsable du syndicat local. Quelques jours après la visite, une travailleuse a reçu un appel téléphonique du syndicat disant qu'il ne lui restait rien à faire.

Par ailleurs, quelques travailleuses et travailleurs ont participé à une conférence organisée par un syndicat de l'Université McGill et à trois manifestations : le 8 mars, la Journée des femmes ; le 15 avril, la Journée d'action pancanadienne pour le salaire minimum de 15 $ l'heure ; le 1er mai, la Fête internationale des travailleuses et travailleurs. Quelques jours après le 1er mai, une travailleuse a reçu une réponse disant que l'entente avait déjà été signée entre le syndicat et l'entreprise, et qu'il n'était pas possible de reprendre les négociations. Suite à cette deuxième réponse négative, ces travailleuses et travailleurs ont abandonné leurs actions collectives, bien que quelques-unes participent de temps à autre aux activités organisées par le CTI.

4.4.2 Conditions de travail

De la décoration jusqu'à l'emballage des bouteilles, une série de procédés étaient employés dans une usine où travaillaient une centaine d'employé-e-s. Toutes ces tâches, à l'exclusion de celles qui étaient effectuées dans les bureaux, requerraient un travail physique dur. Plusieurs de celles et ceux qui étaient présent-e-s aux réunions tenues au CTI, souffraient de maladies dues à un travail physique répétitif. Selon les témoignages, le salaire n'était en général pas convenable, mais il existait un décalage net en fonction du poste : certaine-e-s étaient payé-e-s autour de 18 $ l'heure, tandis qu'une travailleuse y ayant travaillé pendant 26 ans avait un salaire de près de 13 $ l'heure en 2015.

Malgré le fait que ces travailleuses et travailleurs avaient des postes permanents à temps plein, la répartition des tâches était souvent arbitraire, et les employé-e-s étaient importuné-e-s fréquemment par des superviseurs qui, d'après les interviewé-e-s, leur disaient des choses comme « *If you don't want to do it, then go home* ». La violation des droits n'était pas rare. Une travailleuse a raconté que, suite à un accident au travail, un superviseur lui a dit : « *Go home* ». Après la pause, les travailleuses et travailleurs avaient en principe le droit à la rotation des tâches, mais elle n'avait pas lieu. Une autre interviewée a vécu du harcèlement sexuel, commis par un collègue au milieu du temps de travail, mais lorsqu'elle en a rendu compte à son superviseur, il lui a dit : « *You go home for three days, and if it happens again, then you're fired* ». Elle s'est absentée du travail pendant trois jours, mais n'a été payée. Lors des réunions au CTI, des employé-e-s licencié-e-s ont témoigné de plusieurs autres cas de violation des droits. Une interviewée a résumé comme suit l'arbitraire de leur traitement : « *It depends in X* [the company], *who you know, and how good you get along with supervisor or whatever, the job you get* ».

Avant la relocalisation de la production, il y avait un processus de remplacement des postes permanents par des travailleuses et travailleurs embauché-e-s via des agences de placement. Selon les témoignages, la proportion des employé-e-s d'agence s'est accrue graduellement et, au moment du licenciement, il y avait plus des travailleuses et travailleurs d'agence que les employé-e-s embauché-e-s directement par l'entreprise. Les relations entre ces deux types d'employé-e-s n'étaient marquées ni par des tensions ni par une division claire, mais, selon les interviewées, il était difficile de développer des relations stables. L'une d'entre elles explique :

> On avait certaines relations amicales, mais c'était pas régulier, parce que des fois, ils venaient pas tout le temps. Ça dépendait du travail qu'ils avaient à faire. C'était difficile de pouvoir garder une relation stable, parce que ça pouvait changer d'une journée à l'autre.

En fait, une des trois intervenant-e-s du CTI avait déjà travaillé pour cette compagnie, pendant quatre mois, mais c'est un fait qui lui a échappé pendant deux semaines à compter de la première rencontre avec ces travailleuses et travailleurs. Cela parce que, à l'époque de cet emploi, elle se déplaçait d'un lieu à l'autre par intervalles courts, travaillant via une agence. Ce qui l'a fait passer par beaucoup de lieux. Bien entendu, aucun-e travailleuse ou travailleur d'agence n'était présent-e durant cette campagne des licencié-e-s.

4.4.3 Facteurs unificateurs

Durant les cinq mois de cette campagne, les liens entre les travailleuses et travailleurs qui étaient présent-e-s au bureau du CTI sont apparus particulièrement amicaux et solides ; à un degré exceptionnel, aux yeux de trois intervenant-e-s du Centre. À la question demandant la raison de cette amitié solidaire, une interviewée a répondu

simplement : « *Because we are family* ». La famille est un mot utilisé à maintes reprises par les membres de ce groupe des licencié-e-s pour se désigner.

Le temps passé ensemble a été proposé comme l'un des facteurs expliquant l'intensité des relations. Aucune et aucun des travailleuses et travailleurs de la compagnie n'y a œuvré moins de quatre ans, et la majorité y a travaillé pendant plus de dix ans, plusieurs pendant plus de vingt ans. Certain-e-s ont expliqué qu'elles et ils sont devenu-e-s « des bonnes ami-e-s » en passant toutes ces années dans le même lieu. Selon un intervenant, une travailleuse lui a dit : « Ce que j'ai fait toute ma vie est ce que je suis ». Le fait d'avoir consacré une longue période de sa vie consacrée à un travail faisait que ce dernier occupait une place essentielle dans son identité, et le partage de ces longues années avait consolidé ses relations humaines. Cet intervenant a fait remarquer cependant que le temps écoulé ne constituait en fait qu'une fraction des facteurs ; selon lui, il était possible qu'elles et ils aient vécu des distances, des rivalités et des tensions entre elles et eux, mais que la situation commune actuelle était à même de combler ces clivages.

Une interviewée a dit : « On est solidaire, parce qu'on est tous dans la même situation. On n'a pas le choix d'être solidaires ». Selon elle, la situation commune, conjuguée au temps présent, les a obligé-e-s à être solidaires. De plus, avoir du temps libre, en raison du chômage, a été indiqué comme une condition permettant des activités diverses : « On a du temps. Mais on peut pas vivre tout le temps comme ça ». C'est-à-dire que ce temps libre devrait être temporaire, et qu'il faudrait sortir de cette situation dans un avenir proche.

Elle a ajouté d'ailleurs : « Si on veut obtenir quelque chose, il faut qu'on soit ensemble pour faire ça. Si on reste unis, c'est beaucoup mieux, parce qu'on est plus pour convaincre... plus de force ». Se trouvant dans une même situation au même moment,

les actions collectives solidaires sont conçues comme une façon valide pour construire un meilleur avenir pour ces participant-e-s. Selon des témoignages, le fait d'avoir des espoirs pour l'avenir les a motivé-e-s à rester actifs et solidaires. Par ailleurs, pendant les six mois qui ont suivi le licenciement (et plus), très peu de personnes ont trouvé un nouvel emploi, alors que le reste demeurait au chômage. Cette situation aussi a fait en sorte qu'il était difficile de chercher d'autres options que les actions communes. L'âge était un des obstacles : « On a 50 ans et plus, mais on a d'expériences et on peut travailler encore. On a beaucoup d'années devant nous ». Selon un organisateur du CTI, il est difficile de trouver un emploi de qualité à cet âge et cette entreprise était la seule compagnie dans le domaine au Québec. En conséquence, il est très probable, selon lui, que les emplois disponibles soient ceux qui sont offerts via des agences de placement, payés au salaire minimum ou à peine plus. Ce souci a été confirmé par une travailleuse.

> On cherchait, on cherche toujours, mais il n'y a rien qui convient. [...] Le salaire minimum, c'est pas assez. [...] Le coût de la vie est beaucoup plus élevé que le salaire. Il faut vivre en conséquence, il faut se priver certaines choses pour pouvoir arriver.

4.4.4 Dynamiques interculturelles

Dès la première rencontre avec ce groupe, la diversité d'origine et de langue s'est révélée considérable. Selon un témoignage livré lors d'une conférence de presse, lors de la dernière année de fonctionnement de l'usine, près de 80 % des employé-e-s de la compagnie étaient immigrant-e-s. Une travailleuse qui y a travaillé plus de vingt ans a dit que la situation était différente auparavant : « Au début, on était plus de Québécois, mais à la fin, dans les filles, il y avait seulement moi, comme employée, j'étais la seule Québécoise ». Elle a interprété ce changement comme une stratégie

patronale : « Les Québécois s'impliquaient beaucoup du côté syndical, l'employeur n'aimait pas trop ça. [...] Autrement il achetait le silence ».

Lors des rencontres tenues au CTI, les échanges étaient en trois langues (le français, l'anglais et l'espagnol) et les discussions importantes devaient être traduites au moins en deux langues, le français et l'anglais. Toutes les interviewées ont dit que cette diversité ne constituait pas un obstacle aux rapprochements, mais plutôt une condition d'apprentissage mutuel. Selon elles, c'est principalement à travers les conversations tenues avec des collègues qu'elles ont appris de nouvelles langues. Une travailleuse a raconté l'histoire d'une collègue qui ne parlait pas du tout l'anglais lorsqu'elle avait commencé le travail. Au bout de quelques mois, elle lui a dit dans un anglais fluide : « *"You know how I speak English? You teach me. Every time I work with you, I listened, I picked the words, I picked the words, I picked the words..." Then she was pretty good* ».

4.4.5 Incidences de la campagne

Finalement, les participant-e-s n'ont pas réussi à atteindre le but escompté, soit l'indemnisation et les mots d'excuse, et depuis le 1er mai 2016, aucune réunion n'a été tenue. Les entrevues ont été effectuées au milieu de la campagne (mars et avril 2016), et je n'ai pas eu d'occasion de parler davantage avec les interviewées après le 1er mai. Dès lors, les données portant sur les incidences de leur participation sont restreintes. Au sujet des incidences, je n'ai pu relever que deux remarques entendues en entrevue. D'abord, l'appui croissant des groupes alliés pour leur cause leur a donné un sentiment d'accomplissement, mais elles sentaient encore le besoin de recevoir davantage d'appui. Ensuite, suite à une conférence de presse, une interviewée a fait l'expérience de la reconnaissance de son entourage, par exemple : « *I saw you in the News. In my area, everybody knows you* ». Le constat d'être connue et reconnue par

des personnes proches et des alliés lui a donné une certaine assurance. Après la fin de cette campagne, deux personnes sont restées solidaires du CTI, bien qu'elles soient rarement présentes aux réunions.

4.5 Campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure

La participation aux campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure constitue une rare occasion pour le CTI, d'abord en matière de taille et d'envergure des campagnes, ensuite en ce qui a trait au rôle de premier plan joué par le Centre au sein de campagnes aussi larges. Le cas de ces campagnes mérite d'être exploré dans la mesure où il montre bien les relations inter-organisationnelles et les efforts du CTI pour intégrer les voix des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s au sein de structures plus larges.

4.5.1 Problématique du CTI

L'intérêt du Centre pour l'idée d'un salaire décent remonte à 2012, lors de la création de la Coalition contre le travail précaire et de la formulation de ses cinq revendications principales :

1) Assurer un salaire minimum décent pour tou-te-s les travailleuses et travailleurs ;

2) Garantir un accès universel aux services de santé, aux services sociaux et aux droits du travail indépendamment du statut d'immigration ;

3) La réglementation du recours au travail temporaire par les agences de placement, la mise en œuvre d'une surveillance accrue des pratiques des

agences et de leurs entreprises-clientes ainsi qu'un meilleur accès au système de plaintes pour les travailleuses et travailleurs victimes d'abus ;

4) Mettre fin à la discrimination contre les travailleuses domestiques en leur permettant un accès sans réserve aux droits prévus par la Loi sur les accidents et les maladies professionnelles ;

5) L'ouverture de l'accès à la résidence permanente sous le Programme de l'expérience québécoise pour les personnes migrantes qui sont entrées au Québec dans tous les sous-volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Le salaire minimum a une importance particulière pour la population cible du Centre : 1) en raison de son accès limité à la syndicalisation, il est difficile de bénéficier du plancher salarial assuré par les conventions collectives ; 2) à cause de la précarité de l'emploi, il est difficile d'escompter une augmentation de salaire suivant l'ancienneté du travail ou une promotion vers un meilleur poste. Toutefois, cela ne signifie pas que le salaire décent est plus important pour cette population que les quatre autres revendications. Le CTI et les groupes alliés de la Coalition ont décidé de mettre en avant la revendication du salaire minimum plutôt que les autres, car la question de salaire minimum paraissait avoir un potentiel universel, affectant les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs sans égard au type ou régime d'emploi ; alors que les quatre autres revendications sont spécifiques, ne concernant que certains types de travailleuses et travailleurs. Grâce à ce caractère universel, ces groupes ont pensé que cette revendication était propice à l'élargissement de l'alliance au sein des mouvements ouvriers de la société québécoise.

Dans le cadre de cette problématique, le CTI a proposé deux objectifs organisationnels dès le début des campagnes : 1) aider à organiser davantage les travailleuses et

travailleurs (im)migrant-e-s tout en leur donnant du pouvoir ; et 2) construire l'alliance la plus large possible. L'augmentation du salaire minimum en tant que telle est le premier but des campagnes, mais le CTI s'attend à ce que les campagnes servent à faire avancer à long terme leurs objectifs fondamentaux.

Par ailleurs, le succès des campagnes pour 15 $ aux États-Unis et dans d'autres provinces canadiennes a encouragé les militant-e-s à se pencher sur l'enjeu. Elles et ils se sont grandement inspiré-e-s plus particulièrement de la participation active observée aux États-Unis dans ce dossier, parmi les travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s précaires, dont un grand nombre sans statut d'immigration. Quant aux voisins canadiens du Québec, c'est le rôle significatif joué par une organisation similaire au CTI, le *Workers Action Centre*, dans la campagne ontarienne a motivé davantage le CTI à entreprendre des campagnes au Québec.

4.5.2 Bilan des campagnes pour 15 $

Les organisations et les associations regroupées dans la Coalition contre le travail précaire ont finalement lancé une campagne pour 15 $ sous le nom de « 15 $ et justice » lors de la Journée mondiale pour le travail décent, le 7 octobre 2015, avec un point de presse. Une vingtaine de personnes étaient présentes, et le lancement n'a pas été bien médiatisé. Le nom « 15 $ et justice » est inspiré de la campagne « *Fight for $15 & Fairness* » de l'Ontario, ainsi que de sa problématique et de sa forme. En Ontario, le 15 $ constitue la première base commune de la campagne, et sous la rubrique de « *Fairness* », d'autres revendications sont avancées portant sur l'amélioration des conditions de travail. Les participant-e-s ont adopté les revendications communes de la campagne ontarienne regroupées en cinq catégories à travers plusieurs longues discussions : « *Paid Sick Days* », « *Rules that Protect Everyone* », « *Decent Hours* », « *Right to Organize and Unionize* » et « *Respect at*

Work »[43]. Les groupes initiateurs de la campagne « 15 $ et justice » voulaient suivre ce modèle et ajouter quatre autres revendications de la Coalition contre le travail précaire, associées au thème de la « justice ». Il faut noter d'ailleurs que le Syndicat industriel des travailleurs et travailleuses (SITT) a lancé sa campagne 5-7-15[44] en mai 2015 et qu'une autre coalition a été formée au Québec en 2015 sous le nom de « 15 $/h plus ». Tous ces groupes impliqués collaborent étroitement dès le début et l'ATTAP est membre des deux coalitions. Le tableau suivant présente les activités et les événements importants des campagnes pour 15 $ au Québec.

Tableau 4.4

Chronique des campagnes pour 15 $ au Québec

Date	Événement
2015	
Mai	Lancement de la campagne 5-7-15 (SITT)
Octobre	Lancement de la coalition « 15 $ et justice » Lacement de la coalition « 15 $/h plus »
Novembre	Manifestation du 15 novembre (Centre-ville, Montréal)
2016	
Avril	Journée d'action pancanadienne pour 15 $: manifestation (le 15 avril, Jean-Talon, Montréal)
Mai	Lancement de la campagne de Québec solidaire Lacement de la campagne « Minimum 15 » : FTQ (Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec) Lancement de la grève du Syndicat des employé-e-s du Vieux-Port de Montréal (15 $ était une des premières revendications)
Juin	Renouvellement de la coalition « 15 $ et justice » avec une alliance élargie et un nouveau nom, « 15 $ maintenant »
Juin à juillet	Grève des 32 syndicats locaux des résidences privées pour personnes aînées affiliés au SQEES (Syndicat québécois des employées et employés de service)
Août	Forum social mondial tenu à Montréal (15 $ était un des thèmes centraux)

[43] $15 & Fairness. *Demands*. http://www.15andfairness.org/demands (consulté le 6 janvier 2018).
[44] 5 semaines de vacances, 7 jours de congé payé pour les maladies et le salaire minimum à 15 $ l'heure.

Septembre	Premier dépôt de la pétition pour 15 $ à l'Assemblée nationale du Québec
Octobre	Fin de la grève du Syndicat des employé-e-s du Vieux-Port de Montréal Lancement de la campagne « 5-10-15 » : FDNS, CSN (Confédération des syndicats nationaux), CSQ (Centrale des syndicats du Québec), CSD (Centrale des syndicats démocratiques), Collectif pour une Québec sans pauvreté[45] Grande manifestation pour 15 $ (le 15 octobre, Jean-Talon à Parc-Extension, Montréal)
2017	
Mars	Lancement des comités de quartier pour 15 $: Côte-des-Neiges ensemble pour 15 $ Parc-Extension ensemble pour 15 $ Sud-Ouest pour 15 $ par heure
Mai	Le 1er mai : Fête internationale des travailleuses et travailleurs (15 $ était le premier thème de la manifestation)
Août	Dépôt de la motion pour 15 $ au conseil de la Ville de Montréal : avec une petite manifestation devant l'hôtel de ville
Octobre	Marche de 15 km pour 15 $ (le 15 octobre, de Lionel-Groux à Parc Jarry, Montréal) Lancement des comités de quartier pour 15 $: Comité 15 $ Villeray / St-Michel / Ahuntsic Comité 15 $ Centre-Sud, Hochelaga / Maisonneuve
2018	
Février	Journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars de l'heure au Québec (le 3 février)

Depuis le lancement de « 15 $ et justice », le CTI a essayé d'élargir l'alliance en contactant des groupes variés. Un mois après, la première manifestation a été organisée conjointement avec « 15 $/h plus », et une cinquantaine de personnes étaient présentes. Lors de la journée pancanadienne du 15 avril 2016, 19 groupes ont organisé ensemble une manifestation avec à peu près trois cents participant-e-s. Mai 2016 a été un moment tournant avec le lancement des campagnes du parti politique Québec solidaire et de la FTQ, la plus grande centrale syndicale du Québec. De plus,

[45] Deux autres centrales syndicales y ont participé plus tard : le SFPQ (Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec) et le SPGQ (Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec).

la grève lancée par le Syndicat des employé-e-s du Vieux-Port de Montréal, qui a duré cinq mois, et les activités menées par ce syndicat et ses groupes alliés ont contribué considérablement à donner de la visibilité à la revendication des 15 $ à travers le Québec. La grève des syndicats locaux du SQEES, le pétitionnement des militant-e-s et les efforts constants de différentes organisations ont fait avancer les campagnes durant l'été 2016. En effet, de nombreuses organisations ont pris position en faveur des 15 $ et le mouvement a suscité des réactions négatives du gouvernement et de groupes patronaux comme la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (CFIB) et le Conseil du patronat du Québec (CPQ).

Octobre 2016 a été marqué par le lancement d'une large campagne de 5-10-15[46] et la grande manifestation du 15 octobre. Cette manifestation organisée par 31 groupes a attiré environ deux mille participant-e-s et a été largement médiatisée. En outre, elle marque la première convergence entre les différents blocs de la campagne québécoise pour les 15 $, soit « 15 $ maintenant »-« 15 $/h plus », « Minimum 15 » et « 5-10-15 ». Depuis cette manifestation, une structure de collaboration – qui sera nommée plus tard les campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ l'heure (unies pour 15 $) –, est maintenue entre des groupes appartenant à ces trois blocs. Cet élan des campagnes a été reflété lors d'un événement tenu le 1er mai 2017 qui s'est soldé par l'adoption des 15 $ à titre de première revendication.

Par ailleurs, 2017 a vu le lancement de cinq comités de quartier pour 15 $, qui ont ensuite initié un front municipal. Bien qu'au Canada, la compétence en matière de salaire minimum appartienne au gouvernement provincial, la proximité entre les gouvernements municipaux et la population, de même que le pouvoir symbolique des

---

[46] Cette campagne propose trois revendications : « connaître son horaire 5 jours à l'avance », « bénéficier de 10 jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales » et « un salaire minimum de 15 $ l'heure » : cinqdixquinze.org/ (consulté le 6 janvier 2018).

prises de position de ce palier de gouvernement ont motivé le choix des organisatrices et organisateurs des campagnes. Le gouvernement du Québec a annoncé un plan d'augmentation du salaire minimum sur quatre ans en janvier 2017. Selon ce plan, le salaire minimum s'établirait en 2020 à 12,45 $, une perspective inacceptable pour les participant-e-s des campagnes au Québec. À l'inverse, l'annonce en mai 2017 du gouvernement ontarien de hausser le salaire minimum à 15 $ en janvier 2019 a eu pour effet de les encourager[47]. En 2018, le salaire minimum au Québec a augmenté de 11,25 $ à 12 $, ce qui représente une augmentation plus élevée que ce qui avait été annoncé en 2017 (soit 11, 75 $) et le gouvernement de la Colombie-Britannique a annoncé son plan d'augmenter le salaire minimum à 15,25 $ en 2021. Au Québec en février 2018, des groupes des campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ l'heure ont organisé conjointement la Journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars de l'heure au Québec, en vue de développer des stratégies communes.

Au sein de ces campagnes, le CTI a joué le rôle de coordonnateur, d'abord pour « 15 $ et justice » et « 15 $ maintenant », plus tard dans le cadre des « campagnes unies pour 15 $ ». Par ailleurs, en tant que membre du FDNS, le CTI fait partie de la campagne « 5-10-15 », et il est profondément impliqué dans deux comités de quartier, à Côte-des-Neiges et à Parc-Extension.

Le bilan des campagnes peut se résumer ainsi[48] :

---

[47] Le nouveau gouvernement ontarien a pourtant annoncé en 2018 le gel de la hausse du salaire minimum, et le salaire minimum en Ontario est établi à14 $ depuis le 1er janvier 2018.

[48] Ce résumé est basé sur les bilans communs présentés dans deux procès-verbaux des campagnes unies pour 15 $ suite à la grande manifestation du 15 octobre 2016 et à la marche de 15 km pour 15 $ du 15 octobre 2017.

1) Les campagnes ont réussi à construire et à faire valoir leur programme au sein de la société québécoise, donnant de la visibilité à leurs revendications devant le grand public et sur la scène sociale et politique ;

2) Leur plus grande limite est la faible participation de la population directement concernée, c'est-à-dire les bas-salarié-e-s, particulièrement parmi les communautés immigrantes et les jeunes.

Le CTI, d'accord avec ces conclusions, a présenté son propre bilan à la lumière de ses deux objectifs prioritaires.

1) Le CTI a réussi à élargir son alliance et à construire des relations stables avec les alliés ;

2) Par contre, le CTI n'a pas réussi à élargir sa base auprès des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s, dans la mesure où il n'a pas pu recruter suffisamment à partir de l'enjeu du salaire minimum.

4.5.3 Stratégies et obstacles

Durant cette période, le CTI a déployé plusieurs stratégies en vue d'atteindre ses objectifs. Dans ce qui suit, je présente les principales stratégies mises en œuvre par le CTI et les obstacles rencontrés, sur la base de mes observations et échanges formels et informels. Suite à deux objectifs, ces données sont regroupées en deux : les relations inter-organisationnelles et la place des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s.

4.5.3.1 Relations inter-organisationnelles

Depuis le lancement de sa campagne de 2015 avec ses alliés déjà regroupés dans la Coalition contre le travail précaire, le CTI a essayé de contacter diverses organisations

communautaires, syndicales, politiques et étudiantes et les a invitées à prendre part aux campagnes pour 15 $. Les réunions mensuelles de la coalition « 15 $ et justice » et « 15 $ maintenant » étaient dès le début ouvertes à tous les groupes intéressés et servaient à consolider les relations inter-organisationnelles. Au cours de la préparation de la grande manifestation du 15 octobre 2016, ces réunions ont été ouvertes officiellement à tous les groupes prévoyant de participer aux actions communes pour les 15 $, sans toutefois mettre de l'avant le nom de la coalition « 15 $ maintenant ». Les réunions mensuelles, présidées par un délégué du CTI, ont joué le rôle clé de structure de collaboration entre les différents blocs et les comités de travail organisés temporairement en fonction des plans d'action. Cette structure, appelée les campagnes unies pour 15 $, ne signifie pas cependant la création d'une nouvelle coalition. Elle fonctionne plutôt comme une table de concertation entre divers acteurs collectifs autour de l'enjeu des 15 $. Bien entendu, les échanges formels et informels ont été entretenus entre les organisations à l'extérieur du cadre des réunions régulières.

Entre les organisations incluses dans la Coalition contre le travail précaire, il n'existe pas de grande différence, non seulement en ce qui a trait aux intérêts principaux, mais également à la taille, à la structure interne et aux modes de fonctionnement. Cette similarité facilite la collaboration depuis des années, mais les campagnes pour les 15 $ ont offert des occasions de rencontrer des organisations fort différentes, et les besoins mutuels les ont conduit-e-s à développer des relations approfondies. Ces expériences ont permis au CTI de faire avancer la revendication avec plus de force et d'obtenir davantage de reconnaissances auprès des acteurs collectifs, mais en même temps elles ont suscité des défis.

D'abord, les rapports de forces existant entre les organisations constituaient un facteur important. L'écart entre les forces en présence a d'abord pu être constaté

dans la médiatisation. À titre d'exemple, lors du 15 avril 2016, tel que signalé plus haut, plusieurs organisations ont organisé ensemble une manifestation. Le lendemain, c'étaient plutôt le tractage et le piquetage organisés par le SQEES et le comité des jeunes de la FTQ qui dominaient la couverture médiatique, bien que ces actions aient été de plus petite taille. Par ailleurs, en réponse à une chronique critiquant l'idée de hausse du salaire minimum, le CTI a envoyé un article au journal, mais c'est plutôt l'article du président de la FTQ qui a été choisi pour publication. En général, les médias se sont concentrés sur les actions auxquelles ont participé de grandes organisations.

En dépit du principe d'égalité et de respect dans la collaboration, le poids des paroles en discussion et la visibilité lors des actions conjointes n'étaient pas le même entre les organisations participantes. Les différences de pouvoir provenaient en fait de divers aspects. La taille de l'organisation et les ressources financières et humaines disponibles constituent évidemment la première source de pouvoir. Entre le CTI, qui dispose d'une centaine de personnes actives, et la FTQ, qui compte plus de 600 000 membres, il existe une différence de capacité d'influence sur la société. Lors des grandes actions, comme les manifestations communes, ce sont les centrales syndicales qui ont assumé le budget, et leur influence était inévitablement plus grande dans la planification, la gestion logistique et l'action concrète. Cependant, cela ne signifie pas que les grandes organisations comme les centrales syndicales ont injustement dominé les décisions. Les délégué-e-s de ces groupes étaient au contraire conscient-e-s de ces rapports de forces et ont montré une attitude respectueuse, du moins autour des tables de discussion.

Les informations détenues et la capacité de mettre en œuvre les actions ont aussi influencé les rapports de forces. Les antennes d'information que chaque organisation détenait et l'expérience des délégué-e-s ont accru la quantité et la qualité de ses informations, celles-ci permettaient davantage d'intervention lors des discussions. La

taille et les ressources de l'organisation influencent ces deux éléments (les antennes d'information et l'expérience des délégué-e-s), mais d'autres facteurs interviennent. Des réseaux organisationnels larges et stables ainsi que des efforts assidus favorisent la collecte d'information, et la présence de personnes expérimentées améliore l'expertise de l'organisation. Quant à la capacité d'action, les petites organisations ont de la difficulté en raison de leurs ressources limitées, mais leur structure flexible peut faciliter la mise en œuvre de petites actions variées. Dans le cas du CTI, des réseaux élargis et des échanges constants avec plusieurs actrices et acteurs ont permis de mettre à jour des informations pratiques, et sa flexibilité a rendu possible des expérimentations lors d'activités variées. Par ailleurs, le respect moral et stratégique est apparu comme un élément significatif des relations. En ce sens, les groupes en conflit, comme les syndicats en grève, ont attiré l'attention particulière des autres organisations, et la priorité leur a été accordée lorsqu'il s'agissait de leur situation. Le Syndicat des employé-e-s du Vieux-Port de Montréal a illustré ce genre de respect durant leur grève. En outre, certaines délégué-e-s ont fait valoir que le respect pour le CTI provenait avant tout du fait qu'il luttait auprès des travailleuses et travailleurs les plus marginalisé-e-s.

Comme il a déjà été précisé, les ressources limitées des petites organisations comme le CTI font obstacle. Afin de compenser cette lacune et de s'assurer une place active dans les collaborations, des efforts supplémentaires ont dû être fournis par les personnes responsables de ces organisations. Cette difficulté s'est manifestée lors de la répartition des tâches : alors que les centrales syndicales désignaient des personnes différentes pour chaque comité de communication et de mobilisation, je devais m'occuper moi-même de plusieurs comités à titre de délégué du CTI. En outre, la collaboration inter-organisationnelle permet d'un côté d'économiser des ressources grâce au partage entre les organisations, mais elle exige de l'autre des ressources

supplémentaires pour créer, maintenir et opérer ces collaborations. Les relations multiples ont entraîné des réunions et des rencontres multiples, et il fallait assister à plusieurs activités des autres organisations par besoin diplomatique, comme l'a avoué une organisatrice. En entretenant les interactions avec d'autres organisations, je dépensais particulièrement beaucoup de temps et d'énergie en échange de courriel.

Les différences ont été constatées entre les organisations sous divers aspects, tels que l'orientation politique, le mode de fonctionnement, le processus décisionnel et le style de communication, et il a fallu longtemps pour arriver à se comprendre et à s'adapter les uns aux autres. Certaines organisations avaient déjà de l'expérience de collaboration entre elles, tandis que d'autres n'en avaient pas l'habitude. Les centrales syndicales, par exemple, se comprenaient facilement malgré leur rivalité, alors que des moments d'embarras sont survenus dans les relations avec certaines organisations, comme le Syndicat industriel des travailleurs et travailleuses, d'orientation anarchiste.

Pour moi, qui m'étais habitué à la structure flexible du CTI au bout de quelques mois, il a fallu encore des mois pour bien comprendre le mode de fonctionnement et le processus décisionnel des organisations plus formelles. Des éléments concrets, qui paraissaient anodins vus de loin, ont causé quelque gêne de temps à autre : Qu'est-ce que signifie cette expression ? Jusqu'à quel point ce-tte délégué-e peut ajuster ou céder sur la position de son organisation ? Qui dois-je contacter pour telle ou telle demande ? Quelle occasion et quelle forme seraient appropriées pour présenter cette proposition ? Notamment durant la première année, j'ai dû me poser des questions innombrables. Sans tenir compte de la dynamique interne des organisations concernées, la communication avec les personnes déléguées par ces organisations pouvait se heurter à l'incompréhension. Lorsqu'il s'agissait d'entretenir la relation avec une grande organisation ou coalition, en raison principalement des multiples

étapes de leur processus décisionnel, il était difficile de comprendre de l'extérieur les intentions ou raisons derrière telle ou telle décision. Par exemple, ce n'est que six mois après le lancement de sa campagne que j'ai compris pour quelle raison la FTQ avait proposé des années de transition avant d'arriver aux 15 $ et à travers quelles dynamiques elle avait remplacé cette position par « le plus rapidement possible ».

4.5.3.2 Place des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s

Comme je l'ai signalé précédemment, le CTI voulait que les campagnes pour les 15 $ lui donnent l'occasion de rencontrer et de mobiliser davantage de travailleuses et travailleurs précaires. Par ailleurs, en conformité avec son premier principe, il était important pour le CTI de mener ces larges campagnes en suivant la volonté de ses membres travailleuses et travailleurs et de faire entendre leur voix auprès des organisations alliées. En ce sens, la place des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s peut être abordée en deux dimensions : le recrutement de nouvelles personnes et la représentation de la volonté des personnes impliquées au CTI.

Le CTI a recouru à ses tactiques habituelles en vue de recruter davantage de travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s en situation de précarité lors des campagnes – entre autres le tractage dans les lieux propices pour rencontrer ce groupe cible et la mobilisation active des réseaux personnels et organisationnels. En comparaison des autres expériences de tractage, la réaction générale était très positive. Sans avoir à recourir à des argumentations développées, de nombreuses et nombreux travailleuses et travailleurs sont immédiatement tombé-e-s d'accord pour dire qu'il est trop difficile de vivre avec le salaire minimum actuel. La majorité des questions posées, qui n'était pas nombreuse se résument à deux : 1) La hausse du salaire minimum n'entraînerait-elle pas la perte de leurs emplois ? 2) L'effet de la hausse du salaire minimum ne serait-il pas annulé par l'augmentation des prix des

biens et services ? La nouvelle que la hausse vers les 15 $ avait déjà démarrée en Alberta a renforcé tout de suite cette réaction positive, et plusieurs ont semblé encouragé-e-s par l'appui des centrales syndicales et de deux partis politiques à la cause des 15 $.

Les réactions de cette population ciblée sont différentes de ce qui a pu être observé au cours du tractage dans d'autres lieux, comme le centre-ville, ou lors des ateliers avec des étudiant-e-s ou des organismes communautaires. Dans ces cas, les réactions étaient plus divergentes, de nombreuses personnes montraient de l'hésitation, et on demandait davantage de justification – en posant des questions sur les effets potentiels de la hausse sur la croissance économique du Québec dans un contexte de compétitivité globale ou sur la charge qu'elle pourrait représenter pour les PME. Cette différence d'attitude a été confirmée par plusieurs organisatrices et organisateurs des campagnes, au CTI et dans d'autres organisations.

Malgré la réaction positive de la population cible du CTI, leur participation dans les campagnes n'a pas rejoint les attentes. Aucune personne n'a cogné à la porte du Centre uniquement par intérêt pour la question du salaire minimum. Dans ce contexte, la création des comités de quartier était une stratégie en vue de pénétrer dans la population cible. Le choix de deux quartiers n'était pas fortuit ; d'un côté, Côte-des-Neiges et Parc-Extension sont géographiquement accessibles depuis les locaux du CTI, de l'autre côté, ils représentaient les deux quartiers où le taux des travailleuses et travailleurs pauvres est le plus élevé dans la grande région de Montréal. D'après Leloup, Desrochers et Rose (2016, p. 28), ce taux s'élève à 18,9 % pour Côte-des-Neiges et à 30,7 % pour Parc-Extension.

Afin de créer ces comités, le CTI a convoqué quelques réunions préliminaires, invitant des délégué-e-s des organismes communautaires. Toutefois, les organisatrices et

organisateurs du CTI sont arrivé-e-s à la conclusion qu'il faudrait éviter de réitérer au niveau du quartier le processus de création de coalition axé sur la négociation entre les organisations. Elles et ils ont donc disposé des tactiques habituelles du CTI dans ces quartiers, soit le tractage et la mobilisation des réseaux personnels et organisationnels. La contribution aux campagnes de ces comités a été évaluée positivement par le CTI et d'autres groupes, mais le recrutement est resté décevant, notamment en tenant compte du fait que la majorité des personnes actives dans les comités avaient déjà été actives au CTI ou dans d'autres groupes à différentes occasions. Suivant les discussions internes, outre le fait qu'il est généralement difficile d'organiser des travailleuses et travailleurs précaires, des participant-e-s ont signalé qu'on n'avait pas réussi à faire en sorte que la population cible se réapproprie la hausse du salaire minimum à titre d'enjeu crucial et imminent de la vie quotidienne.

L'intégration des voix des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s dans une structure élargie de collaboration était l'autre mission cruciale du CTI. De faire en sorte que les campagnes soient menées par les travailleuses et travailleurs est le principe fondamental du Centre. C'est pourquoi les organisatrices et organisateurs ont initialement encouragé leur présence aux réunions mensuelles de la coalition. Cette stratégie, qui habituellement fonctionne bien dans les activités du CTI, a fait face à des difficultés, à mesure que l'alliance s'élargissait. Pour les travailleuses et travailleurs, il était difficile d'assister régulièrement aux réunions en raison de leur longueur, de leur fréquence et des travaux supplémentaires qu'elles exigeaient. Selon des témoignages, la présence importante de délégué-e-s quasiment professionnel-le-s a aussi eu un effet démobilisateur sur certaines personnes. Non parce que ces délégué-e-s étaient irrespectueuses ou irrespectueux, mais parce que les discussions procédaient de plus en plus en présupposant que tout le monde était au fait des informations partagées et des échanges ayant eu lieu lors des réunions antérieures.

Dans cette situation, la présence assidue est devenue plus importante, et il fallait que les participant-e-s aux réunions diffusent le contenu des discussions au sein de leur groupe et assurent la mise en œuvre des décisions prises. C'est ainsi que je suis devenu le délégué régulier du CTI dans ces réunions, avec pour mission de représenter les membres travailleuses et travailleurs.

Quant au principe d'accorder la priorité de parole aux travailleuses et travailleurs devant les médias et le grand public, quelques personnes et moi-même avons essayé de l'appliquer durant les campagnes pour 15 $. Toutefois, nous avons rencontré aussi des entraves : les occasions de prise de parole comme des forums ou des conférences se sont souvent accompagnées de discussions plus ou moins techniques, dont des argumentaires économiques ; lorsqu'une place de porte-parole était allouée au CTI, on s'attendait à ce que cette personne représente non seulement le CTI, mais un bloc ou une coalition au sein des campagnes unies pour 15 $. Compte tenu de ces besoins, c'est moi qui ai pris la parole à certaines occasions. Sinon, je devais au minimum aider la personne désignée comme porte-parole à préparer le contenu des allocutions, en appliquant les consignes adoptées lors des réunions préparatives. En réalité, ces pratiques étaient un compromis entre le principe fondamental du CTI et les besoins de la structure de collaboration.

Le rôle de délégué-e consiste en théorie à représenter les discussions internes à la table de concertation avec les autres organisations et à rapporter le contenu des discussions tenues à cette table au sein de son organisation. Or, la structure flexible du CTI a rendu cette tâche difficile à certains égards. J'ai à chaque fois partagé le contenu des discussions des campagnes unies pour 15 $ lors des réunions hebdomadaires du CTI, et j'ai eu des discussions supplémentaires à maintes reprises avec les organisatrices et organisateurs du CTI au sujet de décisions importantes ou compliquées. Mais la majorité des membres travailleuses et travailleurs n'assistaient

pas aux réunions hebdomadaires et, en tant que bénévole à temps partiel, ma présence dans les locaux du Centre était limitée – en raison non seulement de mes affaires personnelles, mais également de l'accroissement des tâches qui m'ont été assignées à partir de relations avec d'autres organisations. En conséquence, les échanges directs entre les travailleuses et travailleurs et moi-même étaient limités. Cette situation a suscité chez moi de l'inquiétude, et je m'interrogeais souvent en ces termes : « Mon intervention n'est-elle pas basée sur une illusion que je représente les travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s ? » Ce souci a pris l'apparence d'un problème réel à certaines occasions.

D'abord, le choix du nom « 15 $ maintenant » était entre autres une réponse à la position de la FTQ, formulée en mai 2016, au sujet des années de transition jugées nécessaires avant l'atteinte de l'objectif des 15$. Devant cette position, j'ai présenté des critiques à plusieurs reprises. En novembre 2016, lorsque la FTQ a changé sa position, à la faveur de plusieurs discussions, j'ai pu bien comprendre le cheminement de la réflexion des militant-e-s de la FTQ. Mais je me suis rendu compte plus tard que ma compréhension n'était partagée au sein du CTI que par quelques personnes. Il a même fallu presque six mois pour que la majorité des personnes impliquées au CTI soit mise au courant du seul fait que la FTQ avait changé de position.

Deuxièmement, lors d'une manifestation de l'ATTAP, un conflit a eu lieu entre l'ATTAP-CTI et une centrale syndicale. Suite à des discussions, les parties ont conclu que ce conflit provenait d'un problème de communication, et les relations ont été rétablies sans grand problème. Ce problème de communication relevait de mon rôle de délégué. Deux membres de l'ATTAP avaient fait une proposition de participation à cette manifestation lors d'une réunion des campagnes unies pour 15 $, mais l'ATTAP et la centrale syndicale avaient une compréhension différente du degré attendu de participation. Aussi, certaines parties de la demande de la centrale syndicale ont été

reçues comme une ingérence injuste par des membres de l'ATTAP, tandis que la centrale syndicale a perçu certains actes comme une violation des décisions communes. Puisque je n'étais pas présent aux discussions internes de l'ATTAP, je n'étais pas en mesure de bien coordonner la communication entre ces deux parties. J'ai de plus pressenti le risque que mon intervention à l'ATTAP puisse aussi être vue par ses membres comme une ingérence externe.

CHAPITRE V

IMMIGRER, TRAVAILLER ET PARTICIPER : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Faisant suite au chapitre IV, portant sur les résultats de recherche, ce chapitre présente une interprétation de ces résultats, en les reliant avec la problématique et les éléments théoriques introduits dans les chapitres précédents. Conformément à la question de recherche, le chapitre sera organisé d'abord autour de deux thèmes : les déterminants de la participation politique des (im)migrant-e-s et les incidences de cette participation sur leur intégration. À partir de ces deux thèmes, quelques réflexions théoriques et pratiques seront présentées en fin de chapitre.

5.1 Déterminants de la participation politique des (im)migrant-e-s

L'ensemble des données confirme tout d'abord que de multiples facteurs interviennent et s'influencent de manière à entraîner des résultats spécifiques. Dans ce processus, un même facteur peut engendrer des conséquences différentes selon les contextes et le croisement avec d'autres facteurs. Il est apparu dès lors inapproprié d'affirmer simplement que tel ou tel élément est un facteur négatif ou positif sans prendre en considération ces interrelations complexes. Eu égard à la problématique de cette recherche et à l'importance des données recueillies, les analyses s'attardent surtout sur trois thèmes : 1) (im)migration, 2) travail, et 3) diversité culturelle et linguistique, ethnicité et société d'origine. Le reste des données est analysé et se présente en trois sous-sections : 4) information, justice et peur, 5) vie associative et organisation, et 6) temps et temporalité.

5.1.1 (Im)migration : condition de base

À l'instar du rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2011), les données recueillies confirment que le système d'immigration canadien a des effets discriminatoires sur la population (im)migrante. Entre autres, trois Programmes de travailleurs étrangers temporaires (le Programme de travailleurs agricoles saisonniers, le Programme des aides familiaux et le Programme de travailleurs étrangers temporaires – professions peu spécialisées) précarisent les conditions de vie des personnes qui entrent par eux au Canada et les rendent vulnérables aux employeuses et employeurs. La volonté des employeuses et employeurs influence avant tout l'obtention et le renouvellement du permis de travail ainsi que l'accès à la résidence permanente, et ce fait renforce leur pouvoir face aux employé-e-s.

De plus, des lacunes dans les lois et les règlements portant sur les droits du travail paraissent limiter la possibilité de se défendre des travailleuses et travailleurs – par exemple la non-couverture légale du travail domestique, le peu de règles portant sur la santé et de la sécurité au travail dans le secteur agricole, ou la syndicalisation restreinte dans le même secteur. Les migrant-e-s qui ont un statut temporaire ne bénéficient pas autant du système de protection que les résident-e-s permanent-e-s et les citoyen-ne-s. La perte d'emploi entraîne donc pour elles et eux de plus grandes difficultés financières – et dans le cas des détentrices et détenteurs de permis de travail fermé, elle peut aboutir à l'expiration du permis.

En face du risque de perdre le statut d'immigration, d'autres problèmes de la vie sont souvent relégués au second rang des priorités. Ces précarités et vulnérabilités entravent ainsi la participation politique des travailleuses et travailleurs migrant-e-s. En outre, une fois perdu-e-s le statut d'immigration, les migrant-e-s sont évidemment

exposé-e-s davantage au risque de déportation, qui freine non seulement les actions politiques, mais toutes les activités sociales.

L'obtention de la résidence permanente amenuise certainement la précarité des conditions de vie et assure une meilleure protection sociale. Elle ne règle toutefois pas ces problèmes d'un seul coup, et il est apparu que la première insertion dans la société d'accueil exerce une influence plus importante sur la trajectoire sociale des immigrant-e-s même après l'obtention d'un statut permanent, tant que la mobilité sociale est restreinte. D'abord, les trois Programmes des travailleurs étrangers temporaires confinent les travailleuses et travailleurs dans des emplois considérés comme non qualifiés. Dans bien des cas, même après l'accès à la résidence permanente, qui est limité par le système sauf pour les aides familiaux, les années passées dans des emplois assimilés à des trajectoires de carrière non convenables tendent à peser sur la possibilité de monter sur l'échelle sociale.

Étant donné l'influence de la première entrée au Canada sur le reste de la vie immigrante, il faudrait aborder la question de l'intégration dans une perspective plus globale portant sur tout le processus migratoire. Sur le plan politique, les politiques d'intégration ne sont dès lors pas détachables des politiques de recrutement et de sélection, en incluant celles qui sont relatives aux migrant-e-s temporaires. Ceci est d'autant plus significatif que des discours gouvernementaux récents en matière d'immigration permanente (Gouvernement du Québec, 2016) accordent plus d'importance aux personnes ayant accumulé des expériences dans la société d'accueil à titre de migrant-e temporaire.

Il est apparu que la plupart des difficultés constatées plus haut s'appliquent également à celles et ceux qui recourent au statut de réfugié-e ou au programme humanitaire. Pour différentes raisons, ces personnes ont renoncé à une grande partie

de leurs acquis dans leur pays d'origine et sont obligées de commencer une autre vie dans la société d'accueil, dans la plupart des cas avec des ressources financières et sociales limitées. Sauf les personnes ayant déjà obtenu le statut de réfugié-e avant d'entrer au Canada, un grand nombre de demandeuses et demandeurs d'asile entrent dans le marché du travail avec un permis de travail temporaire de type ouvert, en attendant la décision du gouvernement.

Après avoir renoncé à leurs acquis dans le pays d'origine, elles et ils sont obligé-e-s de trouver une source de revenus dans un nouvel environnement, avec des ressources et des informations limitées. La forte présence des demandeuses et demandeurs d'asile dans les emplois recourant aux agences de placement pourrait s'expliquer par ces conditions. Bien que leur droit de rester légalement au Canada ne soit pas influencé directement par l'état d'embauche, elles et ils doivent attendre la décision en ne connaissant ni son résultat ni à quel moment elle sera prise. Cette période d'incertitude précarise ainsi leurs conditions de vie quotidienne, et rend difficile de s'engager dans des activités susceptibles de menacer l'obtention du statut. Comme pour le constat présenté ci-dessus au sujet des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, une fois inséré-e-s au bas de l'échelle dans le marché du travail, ces personnes ne peuvent pas s'attendre à l'amélioration significative de leur situation après l'obtention du statut de réfugié-e.

En ce qui concerne les motivations à l'immigration, la majorité de mes interviewé-e-s ont présenté des motifs multiples, entre autres des politiques oppressives et la pression économique. Tel que signalé dans le chapitre précédent, de nombreux pays économiquement moins développés sont caractérisés par des régimes politiques autoritaires. Plusieurs des répondant-e-s aux entrevues et des personnes qui sont venues dans les locaux du CTI avaient des raisons multiples de quitter leur pays d'origine, et elles et ils ont choisi tel ou tel programme d'immigration plutôt qu'un

autre, en cherchant la voie la plus propice à l'obtention de la résidence permanente. Des personnes ont même fait application dans un deuxième programme d'immigration après avoir essuyé un refus dans un programme.

Compte tenu de cette réalité, force est de constater que les divers parcours migratoires vécus par les immigrant-e-s et leur identité en tant qu'immigrant-e ne sont pas réductibles à la distinction administrative des programmes par lesquels elles et ils ont acquis le statut permanent. Par ailleurs, la majorité des interviewé-e-s, dont des réfugié-e-s, ont explicité que la pression économique forçait des gens à quitter leur pays pour aller ailleurs. Selon cette perception, l'immigration est involontaire pour bien des personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique. Cette remarque nous amène à remettre en cause la distinction, fondée sur la spécialisation des différents programmes d'immigration, entre l'immigration volontaire (immigration économique) et l'immigration involontaire (immigration de nature humanitaire) rencontrée dans la littérature (Castles, de Hass et Miller, 2014 ; Kymlicka, 1995).

Par ailleurs, dans le cas des quatre interviewé-e-s ayant vécu une période sans statut d'immigration, elles et ils ont perdu leur statut à un moment donné pour des raisons différentes, telles que l'échec de la prolongation du permis ou le refus de l'octroi du statut de réfugié-e au bout des années d'attente. D'après leurs expériences, cette période, qui était une situation qui leur était imposée contre leur volonté, fait partie des étapes administratives du processus d'immigration.

Compte tenu de toutes ces remarques, il n'apparaît pas justifiable d'avoir des attitudes différentielles envers les (im)migrant-e-s, fondées sur la différence de leur statut ou catégorie d'immigration. Ensuite, les (im)migrant-e-s peuvent partager un sentiment de proximité en vivant des expériences similaires malgré des différences

de statut ou de catégorie, ce qui peut servir de base de solidarité pour des activités politiques.

En bref, le statut d'immigration temporaire fait obstacle à la participation politique des (im)migrant-e-s. Le risque de perdre le statut ou de ne pas l'obtenir entrave les activités qui leur paraissent augmenter ce risque. Il faut noter toutefois que ce même risque peut motiver paradoxalement un engagement plus actif dans certaines circonstances, à condition que cet engagement leur paraisse réduire le risque. Le statut temporaire en tant que tel rend en général les travailleuses et travailleurs plus vulnérables aux employeuses ou employeurs, et il est nécessaire de prendre en considération le fait que les conditions dans lesquelles se sont trouvé-e-s les travailleuses et travailleurs de statut temporaire ont un effet important sur leur trajectoire même après l'obtention du statut permanent. Entre les catégories d'immigration distinctes, malgré certaines différences de conditions, une vulnérabilité similaire est constatée à plusieurs égards. Le parcours migratoire est bien entendu une expérience commune de la population cible de ma recherche, et elle conditionne d'autres facteurs identifiés dans l'enquête, tels que les réseaux sociaux restreints et l'acquisition limitée d'informations. Dès lors, pour tous les autres facteurs, la migration ou l'immigration demeure comme une condition de base, et l'influence du parcours migratoire sur la participation politique peut être éclairée davantage à travers les analyses d'autres facteurs.

5.1.2 Travail : précarité et vulnérabilité

La vie professionnelle de la population cible du CTI est marquée dans la majorité des cas par des emplois précaires et des conditions désavantageuses. Selon les témoignages des participant-e-s de ma recherche, une concentration des (im)migrant-e-s, plus particulièrement celles et ceux originaires de pays moins

développés sur le plan économique, est constatée dans les milieux défavorisés. Dans le cas des Programmes des travailleurs étrangers temporaires, cet aspect est en partie prévu puisqu'ils servent à compenser une pénurie de main-d'œuvre dans des professions où la main-d'œuvre locale ne suffit pas. Des emplois non désirés par la population locale, tels que le travail agricole saisonnier et le travail domestique, sont ainsi réservés aux travailleuses et travailleurs venu-e-s de l'étranger. D'autres (im)migrant-e-s, qui ne sont pas dans ces programmes, font face à des difficultés dues à divers facteurs – tels que la déqualification (non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis à l'étranger), la barrière linguistique, le manque d'information et un réseau social restreint – et travaillent dans des conditions indésirables, notamment lorsqu'embauché-e-s par l'intermédiaire d'agences de placement de personnel.

Les témoignages livrés à propos des conditions de travail ont confirmé la description de la précarité du travail présentée par Standing (2014). Plus précisément en ce qui concerne l'instabilité de l'emploi, le déplacement fréquent du lieu de travail, l'horaire de travail irrégulier et la responsabilité équivoque de l'employeuse ou employeur (dans le cas de l'embauche indirecte). Toutes ces situations ont été évoquées par les répondant-e-s, et certains d'entre elles et eux ajoutent qu'elles durent longtemps sans ouvrir sur des perspectives d'amélioration.

De plus, ce type d'emploi rend vulnérables les employé-e-s vis-à-vis de l'employeuse ou employeur, dans la mesure où l'attribution du type travail, des heures de travail et l'état d'embauche sont plus dépendants des volontés de l'employeuse ou employeur que dans le reste du marché de l'emploi, dans un contexte où la syndicalisation est d'un accès limité. Des travailleuses et travailleurs précaires dans cette situation ont témoigné de la difficulté à mener des activités contestataires au su de leur

employeuse ou employeur et ont montré de l'hésitation à s'exprimer devant le public de peur d'être vu-e-s par l'employeuse ou employeur.

En outre, alors que des relations de confiance stables constituent l'une des conditions clés favorisant les actions collectives, la précarité du travail ainsi qu'une vie quotidienne instable rendent difficile le développement de telles relations, non seulement à l'intérieur des milieux de travail, mais aussi à l'extérieur. Lorsque d'autres difficultés s'ajoutent à la précarité, comme des ressources et des informations limitées, la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs s'accentue. Et si la précarité du statut d'immigration est en cause, comme je l'ai signalé plus haut, cette vulnérabilité s'accentue d'autant plus.

Par ailleurs, des emplois précaires considérés comme moins qualifiés sont marqués en général par un bas salaire, et des heures du travail instables déstabilisent également les revenus. En plus des besoins immédiats de la vie quotidienne, mes interviewé-e-s ont évoqué des besoins spécifiques provenant de leurs conditions (im)migrant-e-s : la subvention de la famille dans le pays d'origine et les frais d'immigration pour soi-même ou pour des membres de la famille parrainés. Face à ces besoins financiers, le salaire, même faible et inadéquat, est paradoxalement l'élément qui fait qu'un grand nombre de travailleuses et travailleurs s'accrochent à leur emploi ; acceptant des conditions insatisfaisantes, sans trouver d'autre option convenable pour subvenir aux besoins. Dans cette situation, des travailleuses et travailleurs deviennent inévitablement plus sensibles au risque de perdre leur source de revenus ou de réduire leurs revenus, ce qui entrave leur participation aux activités contestataires ou à certaines formes d'action d'apparence plus risquées.

5.1.3 Diversité culturelle et linguistique, ethnicité et société d'origine

La diversité culturelle et linguistique ainsi que la question de l'ethnicité, thèmes centraux des études en interculturel, ont été abordées abondamment par les participant-e-s de ma recherche. Selon l'enquête, ces éléments se présentent et se conçoivent différemment selon le contexte des relations.

D'abord, dans les milieux de travail, les différences culturelles et linguistiques peuvent obstruer la communication entre les employé-e-s et le développement de la solidarité. Entre autres, la différence linguistique est indiquée à titre de barrière des échanges entre collègues pouvant servir de base de discrimination. Par contre, dans certaines circonstances, comme l'illustre le cas des travailleuses et travailleurs licencié-e-s, ces différences ne constituent pas une entrave majeure pour la solidarité des travailleuses et travailleurs, et la diversité est conçue plutôt comme une occasion d'apprentissage mutuel. Dans le contexte des activités militantes, soit autour du CTI ou dans des expériences syndicales, ces différences ne sont pas conçues non plus comme un obstacle important. Évoluer dans un environnement qui utilise plusieurs langues exige évidemment davantage d'efforts et d'énergie aux organisatrices et organisateurs, mais personne parmi mes répondant-e-s n'a désigné la diversité linguistique comme une barrière majeure à ses activités politiques. La diversité culturelle et linguistique est conçue par plusieurs personnes comme une condition qui permet d'élargir les connaissances et les perspectives.

Dans les entrevues, l'ethnicité a surtout été conçue en lien avec le pays d'origine, en supposant le partage d'une même culture et d'une même langue. Cette unité, pensée comme relativement homogène, est apparue en fait flexible selon le contexte : souvent circonscrite à un pays d'origine, mais dans bien des cas élargie au niveau continental, surtout dans le cas des « Latinos ». Dans certains milieux de travail, ces

frontières ethniques servent à la division du travail (comme à l'entrepôt de *Prizunik*) et sont même utilisées en vue de briser la solidarité des travailleuses et travailleurs (comme dans le cas de la compagnie textile). En revanche, la stratégie adoptée par l'UNITE lors de la campagne de syndicalisation des employé-e-s d'une compagnie textile a mobilisé les mêmes liens ethniques dans un but exactement opposé. Ces constats confirment clairement « les théories instrumentalistes et mobilisationnistes » de l'ethnicité (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 ; supra., p. 78-79). L'ethnicité peut être mobilisée de manière différente selon le contexte, les stratégies et les visées.

En outre, les expériences et les perceptions des interviewé-e-s au sujet de leur propre communauté ethnoculturelle expriment la complexité de cette notion. D'un côté, la majorité a reconnu explicitement une affinité spéciale avec les personnes de même origine ; ce que certains conçoivent comme un phénomène « naturel ». Cette affinité a facilité dans certains cas la construction de liens de solidarité. De l'autre, des divergences ont aussi été constatées entre des personnes partageant une même origine.

D'abord, des dynamiques de « classe » interviennent dans les relations au sein d'une même communauté ethnoculturelle. Plusieurs participant-e-s de ma recherche ont exprimé une distance par rapport aux personnes de classe différente au sein de leur communauté, ajoutant même que l'exploitation des employé-e-s par une employeuse ou un employeur de la même communauté n'est pas une pratique rare. Ensuite, des positions politiques, notamment vis-à-vis du gouvernement dans la société d'origine, ont été indiquées à titre de ligne de division à l'intérieur de la communauté.

Compte tenu de ces expériences vécues des (im)migrant-e-s, force est de reconnaître l'hétérogénéité de chaque communauté ethnoculturelle. En fait, il apparaît

incohérent de supposer l'homogénéité ethnique, en traitant de diversité au sein de la société d'accueil ou de la communauté nationale. De plus, bien que le terme « communauté » soit employé couramment non seulement dans les conversations quotidiennes, mais également dans les discours gouvernementaux et universitaires, il est nécessaire de remettre ce terme en question. Dans le cas de la communauté « nationale », il existe au moins des cadres institutionnalisés qui regroupent ses composantes dans un même système politique et administratif malgré des lacunes et des divergences ; mais une telle structure formelle est rarement présente dans les communautés ethnoculturelles. En ce sens, il semble plus approprié de comprendre la communauté ethnoculturelle comme une communauté 'virtuelle' basée sur une même origine et censée impliquer une proximité culturelle et affective.

Parmi tou-te-s les participant-e-s de ma recherche, aucune attitude exclusive n'a été constatée en matière d'attachement affectif et pratique entre la société d'origine et la société d'accueil. Dans certains cas, notamment pour les interviewé-e-s d'origine philippine, leur attachement et leur intérêt pour leurs origines ont approfondi leur intérêt pour la société d'accueil et leur engagement politique. Ce phénomène peut d'une part s'expliquer par la remarque de Stasiulis et Abu-Laban (2008, supra, p. 100-101), selon laquelle l'intervention dans les enjeux du pays d'origine par les immigrant-e-s recourt souvent à l'opinion publique de la société d'accueil. Il faut noter d'autre part que cette transition ou cet élargissement de l'intérêt et de l'engagement n'est pas nécessairement automatique ou naturel. Selon les entrevues, il y a des moments et des processus qui leur ont permis de développer une perspective globale ou « internationaliste » via des programmes d'éducation et des réflexions collectives menées au cours de leur participation politique.

Par ailleurs, les expériences dans la société d'origine ont influencé à bien des égards la participation politique des répondant-e-s de ma recherche. Tout d'abord,

l'engagement politique dans la société d'origine favorise la participation dans le pays d'accueil. L'influence du type de régime politique du pays d'origine n'apparaît pas pour autant généralisable. Autrement dit, il n'est pas possible de conclure que la présence d'un régime autoritaire dans la société d'origine favorise ou décourage à lui seul la participation politique des (im)migrant-e-s dans la société d'accueil. Comme l'illustre le cas de trois interviewé-e-s, le régime autoritaire peut susciter une importante résistance populaire, et l'engagement dans cette résistance en dépit d'une répression sévère peut faciliter l'action politique dans un pays d'accueil moins autoritaire, car ces personnes, ayant déjà vécu des représailles plus graves, étaient prêtes à défier des risques potentiels. Deux autres interviewé-e-s ont raconté la rareté de tels mouvements populaires dans leur pays d'origine autoritaire : l'un-e était réticente à l'idée de sa première action politique dans le pays d'accueil, tandis que l'autre a osé assumer un rôle central dès sa première action au Canada. Lorsqu'il s'agit de faire le lien entre le régime du pays d'origine et la participation politique dans le pays d'accueil, il est nécessaire de tenir compte minimalement de la présence de mouvements populaires dans le pays d'origine et de l'accessibilité de ces mouvements pour les personnes concernées.

5.1.4 Information, justice et peur : question de « cadrer »

Les sections précédentes ont abordé des thèmes qui conditionnent la vie générale des (im)migrant-e-s. Plusieurs aspects sont identifiés comme des conditions rendant difficile leur participation politique, mais certains éléments ou stratégies sont des facilitateurs.

On constate d'abord un mécontentement assez généralisé au sein de cette population, selon les témoignages recueillis et parmi les personnes qui entrent au bureau du CTI. Comme Gurr (1970) l'explique avec son concept de frustration relative (supra., p. 105-

106), les attentes influencent le degré de satisfaction ou de mécontentement face à une même situation. Chez les (im)migrant-e-s, les expériences vécues dans le pays d'origine contribuent à former un cadre de référence. Il faut noter toutefois que l'horizon d'attente évolue au fil du temps, au fil d'expériences variées. Selon mes répondant-e-s, en quittant la société d'origine, la plupart des (im)migrant-e-s s'attendent à un avenir meilleur, une conception renforcée par la publicité, qui s'exprime par l'expression « rêve nord-américain ». Une fois qu'elles et ils sont entré-e-s au Canada, des expériences et des environnements nouveaux influent encore sur leurs attentes. À titre d'exemple, des (im)migrant-e-s peuvent endurer des conditions de travail moins favorables que celles des non immigrant-e-s pour une certaine période en les comparant aux situations plus dures vécues dans leur pays d'origine. Au fur et à mesure de leur séjour, elles et ils comparent inévitablement leurs conditions avec celles des autres au sein de la société d'accueil, de sorte que leur satisfaction relative laisse la place à un mécontentement relatif.

Face au mécontentement, certaine-e-s passent vigoureusement à l'action, tandis que d'autres restent plus ou moins tranquilles. Selon des témoignages, il est apparu que la majorité des réactions de cette population cible renvoient à quelque point entre la fidélité et l'apathie, parmi les quatre types de réactions élaborés par Hirschman (1970) et Bajoit (1988) (supra., p. 105). Une espérance positive de mobilité sociale favorise la fidélité, alors que la stagnation sur une longue période entraîne l'apathie. La défection ne serait pas une option facilement accessible, étant donné les multiples motifs forçant l'(im)migration, la possibilité restreinte de trouver un meilleur emploi et une pression financière imminente. Malgré toutes ces difficultés, quels sont les facteurs qui conduisent certaines personnes à la contestation ?

L'information est indiquée par plusieurs interviewé-e-s comme un facteur important. D'après les témoignages, les nouveaux-velles arrivant-e-s ne détiennent pas

suffisamment d'information sur le nouvel environnement. En ce qui a trait à la contestation, les informations pertinentes relèvent surtout de deux types : les informations sur leurs droits et sur les moyens de les réclamer. Les informations de premier type servent de critères de jugement : la situation donnée est-elle juste ou non à la lumière de ces informations ? Celles-ci ne se restreignent pas pour autant au domaine juridique, mais concernent tout ce qui permet de mieux situer une situation donnée par rapport aux autres – par exemple les conditions de travail dans d'autres milieux ou les revenus des partons. Toutes ces informations influencent le jugement de justice. Les informations de deuxième type éclairent les options disponibles pour régler les problèmes identifiés. Celles qui portent sur les procédures institutionnelles, les établissements concernés, les cas d'autres personnes et d'autres luttes, sont particulièrement significatives. Mais les agent-e-s de migration et les employeuses et employeurs fournissent rarement des informations en la matière.

Pour certain-e-s répondant-e-s des entrevues, l'attirance envers la justice et la révolte contre l'injustice constituent un motif direct d'engagement. La justice en tant que telle est une idée abstraite, et ce sont des situations concrètes jugées injustes ou des propositions spécifiques considérées justes qui les révoltent ou les attirent. Ces expériences sont basées sur un jugement normatif portant sur des situations données, et les informations acquises leur offrent de quoi fonder leur jugement. La discrimination désigne les traitements différentiels jugés injustes, et mes interviewé-e-s évoquent surtout des exemples relevant du système d'immigration et des conditions de travail, y voyant des situations concrètes d'injustice et de discrimination. La révolte face à ces situations a motivé des actions pour plusieurs répondant-e-s. Mais il faut rappeler ici que les mêmes situations ont été indiquées comme des conditions qui entravent la participation politique dans les sections précédentes. Le

jugement normatif est ainsi un des facteurs qui peuvent générer des réactions différentes en face d'une même situation.

Dans mon enquête, le premier obstacle indiqué communément est la peur. La peur, comme une réaction affective, est relative aussi aux situations concrètes qui peuvent survenir, au premier chef la possibilité de ne pas obtenir ou de perdre le statut d'immigration ou l'emploi. La peur de perdre ce qu'on a acquis ou ce qu'on veut acquérir entrave ainsi la participation active aux actions collectives ou à certaines formes d'action qui paraissent risquées. En revanche, la peur de ces pertes peut stimuler aussi des actions de zèle, lorsqu'on prévoit la réussite de ces actions ou qu'on ne voit pas d'autres moyens pour sortir de la situation. Ce qu'illustrent les cas de personnes qui font face à l'expiration proche de leur statut d'immigration ou à un ordre de déportation.

Par ailleurs, ces considérations montrent les effets relatifs des enjeux sur le comportement des personnes. Certaines situations sont reçues comme des crises et des impasses, la possibilité qu'une crise survienne dans l'avenir suscite la peur et celle-ci fait hésiter des gens à l'idée de passer à l'action. À l'inverse, juger que la crise est déjà survenue peut intensifier la volonté d'action pour sortir de la crise. L'intensité de la peur ressentie dans une situation donnée varie selon les expériences et les contextes. Par exemple, le fait d'avoir vécu des expériences d'activité politique diminue la peur lors des engagements ultérieurs. Et le fait de savoir l'existence d'autres personnes qui se trouvent dans des situations similaires, telles que la possibilité de perdre le statut d'immigration et les mauvaises conditions de travail, amenuise dans bien des cas la peur.

Les questions de la justice et de la peur montrent ainsi que le jugement et le sentiment par rapport à une situation donnée ne sont pas identiques d'une personne à l'autre

et qu'ils peuvent entraîner en conséquence des réactions différentes. Les façons de voir et de sentir se forgent et se modifient par les informations acquises, les expériences vécues et les réflexions individuelles et collectives. Cette remarque me ramène au concept de « cadre » proposé par Benford et Snow (2000, p. 615-618 ; supra., p. 111-112). Plus particulièrement, le « cadrage diagnostique » oriente la compréhension de la situation, et le « cadrage pronostique » indique des solutions pour changer la situation. En cadrant (*framing*) une situation donnée, qui est une sorte de construction de sens (*sensemaking*) (Weick, 2001 ; supra., p. 128), les participant-e-s concerné-e-s peuvent construire des sens différents pour une même situation, de sorte qu'elles et ils y réagissent de manières différentes. Benford et Snow (2000) soulignent d'ailleurs que le cadrage procède à travers des interactions non seulement entre les personnes concernées directement, mais aussi sous l'influence de dynamiques externes. Afin de mieux cerner ce processus interactionnel, il est nécessaire de le relier aux thèmes de la vie associative et de l'organisation.

5.1.5 Vie associative et organisation

Dans la plupart des cas, les nouveaux-velles arrivant-e-s disposent de réseaux personnels et sociaux restreints pour obtenir l'information et recevoir de l'appui matériel et psychologique. En tenant compte de la précarité, il est apparu que la capacité d'un milieu de travail de servir d'espace principal de socialisation est affaiblie. Malgré ces obstacles, les participant-e-s de ma recherche ont développé leurs propres stratégies pour établir et élargir leurs réseaux, et la présence des associations ou des organisations occupe une place significative dans leurs expériences. Le regroupement des personnes constitue la première étape de la formation d'une association, mais d'autres éléments s'ajoutent pour contribuer à la création d'une forme d'organisation plus stable, tels que l'espace physique, le budget et le mode de prise de décision et de partage des informations.

Le CTI, l'ATTAP, l'ATTET et PINAY sont les organisations concernées directement dans ma recherche, et elles fonctionnent pour leurs membres comme une source d'information, un espace de socialisation et une instance de représentation. Les interactions entre les personnes impliquées permettent d'enrichir les informations dont chacun-e dispose, d'élargir les réseaux et d'encadrer les perception et comportements, alors que les relations inter-organisationnelles ouvrent des possibilités d'engagement de grande envergure.

Selon le concept de « transindividualité » de Balibar (1997 ; supra., p. 86-88), chaque individu humain (re)construit son individualité, en affectant d'autres individus et en étant affecté par d'autres individus, et les individus humains peuvent s'intégrer en entités collectives, en construisant des individus collectifs. Les individus collectifs se (re)construisent et se maintiennent suivant les mêmes logiques de « transindividualité » et peuvent s'intégrer dans d'autres individus plus larges. Dans cette perspective, une organisation est un individu collectif. En basant ma compréhension de l'intégration des (im)migrant-e-s sur ce concept, je suis amené à l'envisager comme un processus qui présente de multiples couches. L'intégration des (im)migrant-e-s dans une association ou une organisation comme le CTI correspond à une forme concrète du processus décrit par Balibar, à la construction d'un « individu collectif ». Un individu collectif peut s'intégrer ensuite à une entité plus large, soit les mouvements ouvriers du Québec et la société québécoise entière, ce qui peut transformer la place qu'occupe chaque (im)migrant-e dans la société d'accueil. Ce processus dépasse d'ailleurs la logique du simple rapprochement, dans la mesure où l'intégration au sens balibarien suppose des interactions entre les parties composant l'entité en question, de même qu'entre les parties internes de l'entité et son environnement composé d'individus à couches multiples.

Le CTI, qui est l'objet principal de mon enquête, est fidèle au modèle du *Workers centre*, et vise à réagir de manière efficace et innovatrice à la précarisation du travail. La migration et le travail constituent les deux axes d'activités du CTI, mais celui-ci vise à intervenir dans divers aspects de la vie selon les besoins de sa population cible. Le CTI étant de petite taille, la contribution de chaque personne a une influence visible sur l'ensemble de l'organisation et, suivant le principe de « donner la voix et le pouvoir aux travailleuses et travailleurs », chaque membre travailleuse ou travailleur peut prendre une place importante au sein de l'organisation. Celle-ci est présentée comme une source d'information et un espace d'élargissement des réseaux personnels et sociaux, ce qui est particulièrement significatif pour les personnes (im)migrant-e-s – dont l'espace de socialisation est limité.

En outre, il faut noter que l'organisation dépend pour une grande part de chaque individu en matière d'information et de réseau. Les échanges et les contributions sont en tout temps mutuels, et, selon les témoignages livrés et mon observation, c'est avant tout l'enchaînement de ces échanges qui constitue la puissance du CTI au sein des mouvements ouvriers du Québec. D'après les témoignages des participant-e-s de ma recherche, 'trouver leur place' au sein de l'organisation et 'contribuer à' l'organisation sont deux dimensions aussi importantes que 'bénéficier de' services de l'organisation, de sorte qu'elles et ils restent actifs-ves au CTI pour une longue période.

Le « cadrage » procède également de manière réciproque au Centre. Comme les interviewé-e-s organisatrices et organisateurs le soulignent, c'est en principe les travailleuses et travailleurs visitant le CTI, y apportant leurs problèmes concrets, qui font le diagnostic de leur situation (« cadrage diagnostique ») et proposent des solutions aux problèmes (« cadrage pronostique »). À partir de ces propositions, les organisatrices et organisateurs ou les bénévoles interviennent pour planifier les prochaines étapes, en exprimant leurs idées. Quant aux cas collectifs, les échanges

entre les personnes directement concernées font ressortir un diagnostic commun et des stratégies collectives. Sans qu'il y ait une imposition d'un cadrage prédéfini par l'organisation ou les personnes organisatrices, on constate souvent que ces processus d'échanges changent les façons de voir et de sentir des travailleuses et travailleurs. Lorsqu'on décide de procéder en mettant en œuvre une campagne, il devient nécessaire de formuler le diagnostic et les solutions dans les termes de revendications plus universelles permettant d'élargir les appuis, tout en optant pour des tactiques jugées convenables pour atteindre les objectifs (« cadrage motivationnel »). À ce stade, l'intervention des organisatrices et organisateurs est relativement agrandie.

Marqué par sa structure flexible, le CTI vise à minimiser les formalités et à éviter la bureaucratisation. Le Centre ne possède pas de texte fondateur, comme un manifeste, une déclaration ou une charte, qui régisse son fonctionnement. Ce sont plutôt les personnes impliquées, surtout celles et ceux qui gravitent longtemps autour du CTI, qui transmettent leurs principes et les appliquent lors des activités. Les personnes fondatrices et organisatrices n'ont en principe pas la priorité dans les décisions, et les principes directeurs ne sont pas conçus comme tels puisqu'ils s'adaptent sans cesse aux volontés et aux idées des nouveaux-velles venu-e-s.

En se basant sur les distinctions conceptuelles proposées par l'École de Montréal (Schoeneborn et Vásquez, 2017 ; Taylor et Van Every, 2000 ; supra., p. 131-132), les communications internes et le fonctionnement du Centre apparaissent principalement plutôt conversationnels que textuels, dans une proportion qui semble plus considérable que pour d'autres organisations communautaires ou syndicales. Ce caractère a des mérites, tels que l'efficacité des opérations et la liberté des participant-e-s, mais il engendre certaines difficultés, telles qu'une impression de chaos chez les nouveaux-velles bénévoles et un certain embarras dans les relations

inter-organisationnelles. Ce dernier problème est plus visible dans les collaborations avec des organisations dont les structures sont plus formelles.

La représentativité est évidemment une question fondamentale de la politique démocratique, et sur le plan théorique de la communication organisationnelle, elle est liée au concept de « porte-parole » assurant l'homogénéité et une voix unie (Latour, 2005 ; Robichaud et Cooren, 2011 ; supra., p. 129). En fait, il me semble qu'il existe une contradiction entre le principe de la décision par les membres travailleuses et travailleurs et le rôle de délégué-e alloué à certains membres lors des collaborations inter-organisationnelles – le recours aux délégué-e-s étant un compromis imposé par la disponibilité restreinte des travailleuses et travailleurs. Dans les réunions inter-organisationnelles, j'ai parfois remarqué que j'avais plus d'autonomie à titre de représentant que ceux et celles dont le mandat était plus précisément déterminé par leur organisation. En quoi cette autonomie peut relever d'une fausse représentativité risquant de faire dévier les décisions et la volonté des personnes supposément représentées – du moins si je néglige de mettre un effort constant à échanger quotidiennement avec les autres membres de l'organisation.

En outre, tant que le CTI vise à s'intégrer aux mouvements ouvriers et sociaux de la société québécoise, la participation active aux collaborations inter-organisationnelles ou aux coalitions est inévitable. L'intégration dans un individu plus large n'exige pas nécessairement la dissolution de l'individualité de l'individu intégré, bien que la conception de transindividualité suppose une modification de l'individualité dans ce processus. À cet effet, il faudrait que le « processus de l'individuation et de l'individualisation » (Balibar, 1997, p. 9 ; supra., p. 86-87) soit mis en œuvre de manière constante. Entre autres, l'autonomie dans les décisions et l'observation des principes fondateurs apparaissent comme deux enjeux qui s'affrontent incessamment, véritable défi pour les petites organisations.

Par ailleurs, la question des différences culturelles a été évoquée à titre d'élément significatif lors des entrevues, tant au niveau organisationnel qu'au niveau ethnique. En effet, c'est plutôt sur le plan de la culture organisationnelle que cet enjeu paraît présenter un défi dans les activités du CTI. Ce défi concerne le style oratoire, l'approche à adopter dans les négociations, le modèle décisionnel et le partage des informations à l'intérieur. La culture commune de l'organisation se construit et se transforme à travers les interactions et ne se réduit pas à l'ethnicité de ses membres. Dans le contexte élargi de la table de concertation des campagnes unies pour 15 $, certaines réunions ont laissé voir certains moments de choc culturel entre les organisations. Au fil du temps, j'ai pu constater la stabilisation des façons de communiquer et un processus de familiarisation réciproque des participant-e-s. Ces constats me ramènent encore à la conception de la culture comme résultante de communications continuelles et me permettent de remettre en cause la tendance à confiner la question interculturelle dans certains cadres comme l'ethnicité ou la nation.

Dans l'ensemble de ma recherche, l'organisation a joué un rôle essentiel dans la promotion de la participation politique des (im)migrant-e-s. Bien entendu, l'influence de l'organisation varie en fonction de sa forme, de ses stratégies, de ses pratiques et lignes d'orientation. Pour une grande proportion des (im)migrant-e-s, l'accès limité au syndicat est un obstacle à la défense de leurs droits en milieu de travail et à s'engager dans des actions collectives. Dans ce contexte, l'accès à un espace associatif alternatif leur importe particulièrement. Par ailleurs, la place de l'organisation au sein de la société influence la participation de ses membres non seulement au sein de l'organisation, mais dans l'ensemble de la société.

5.1.6 Temps et temporalité

Le temps passé au travail constitue un obstacle manifeste à la participation politique active des travailleuses et travailleurs. Il s'agit non seulement d'un manque d'heures, mais également du manque de temps de qualité (« *quality time* ») évoqué par Standing (2014, p. 220-221 ; supra., p. 117). D'après les témoignages, épuisé-e-s par un travail dur et long, alors que la précarité rend l'avenir incertain, des travailleuses et travailleurs n'ont pas suffisamment de temps pour réfléchir et participer. L'ensemble des données de ma recherche m'amène à faire réfléchir davantage à la question du temps.

Bien qu'elle n'ait pas été traitée dans le chapitre du cadre théorique et conceptuel, la notion de temporalité de Martin Heidegger (2086) apparaît appropriée pour mieux comprendre les données. Selon lui, l'existence des êtres humains est essentiellement conditionnée par la temporalité traversant le passé, le présent et l'avenir. De plus, inspiré par Heidegger et Freud, Jacques Derrida (1991, 1993) emploie le terme « futur antérieur » pour désigner le mécanisme par lequel le sens de l'événement du passé est (re)construit de manière rétroactive, en critiquant la conception linéaire de la temporalité. Selon lui, l'événement n'est pas en soi le résultat nécessaire des événements antérieurs. Ce sont les regards rétroactifs qui (re)construisent le sens des événements en lien avec ceux qui leur sont antérieurs et postérieurs. En ce sens, le sens du passé est ouvert à l'avenir « à venir ».

Cette conception de la temporalité me permet de mieux comprendre particulièrement le cas d'un groupe de travailleuses et travailleurs licencié-e-s. La longue période passée ensemble dans un lieu de travail est certainement une condition facilitant les actions collectives. Toutefois, comme un organisateur l'indique explicitement, sans la situation commune dans laquelle elles et ils se trouvent au

présent, ce passé n'aurait pas été mobilisé comme force motrice des actions. En outre, l'espoir commun d'un gain à venir a renforcé cette force et les a réuni-e-s dans des actions collectives. Cette dernière remarque semble être soutenue paradoxalement par la dissolution immédiate de ces travailleuses et travailleurs en tant que groupe actif suite à la perte de l'espoir d'une victoire. La mémoire des victoires passées et l'espérance des victoires futures sont en effet deux éléments importants qui sont pris en compte dans la planification des campagnes visant à « cadrer » la mobilisation.

En outre, il est apparu que les expériences antérieures favorisent la participation ultérieure chez les participant-e-s de ma recherche. Les expériences du passé fournissent des connaissances qui éclairent les situations qui leur sont similaires et augmentent la prévisibilité des retombées des actions, ce qui contribue à réduire la peur. Mais la remarque la plus saillante est venue des personnes qui ont exprimé leur identité militante. Le cumul des expériences a fait naître chez elles une foi en l'action collective. Lorsque ces personnes ont commencé à s'identifier à titre de militant-e-s, l'attraction exercée par les activités de nature politique a pris la forme d'une propension personnelle. C'est ce que rend explicite un propos déjà cité : « Quand on a déjà pris le goût, on a mis les pieds dans ce secteur-là, on a toujours envie, on va toujours là où le droit de la personne quelque part est négligé ». L'identité militante est ainsi (re)construite par les regards rétrospectifs portés sur les expériences militantes du passé, qui situent ces expériences dans le cadre de la continuité de la vie. Cette identité sert de base cognitive et affective facilitant les engagements ultérieurs, lesquels la renforcent à leur tour. L'extrait suivant, fidèle au *Manifeste du Parti communiste* (Marx et Engels, 1893), me semble conduire à ce constat :

> ... l'identité de classe ne relève pas mécaniquement d'une condition précise ou d'un rapport spécifique aux moyens de production, mais elle est sculptée dans et par l'action politique collective qui forge une conscience collective de partager des

> conditions socioéconomiques semblables ou une même volonté de transformation sociale (Boudreau, Charest, Forcier et Theurillat-Cloutier, 2018, p. 13).

L'ensemble de mes constats confirme que la participation politique est surdéterminée par plusieurs facteurs. Les éléments discriminatoires inhérents au système d'immigration à l'œuvre au Canada et les mauvaises conditions de travail qui s'imposent à un grand nombre d'(im)migrant-e-s, entre autres, sont considérés comme les obstacles majeurs sur la voie de la participation politique. Toutefois, les mêmes situations ou conditions n'entraînent pas des réactions identiques. D'un côté, le croisement de facteurs multiples, qui s'avèrent différents d'une personne à l'autre, explique la divergence des réactions. De l'autre, le sens associé à une situation donnée, qui est (re)construit par les interactions entre divers-es actrices et acteurs, est inévitablement varié et entraîne dès lors des réactions différentes.

5.2 Incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s

Les expériences de la participation politique ont apporté différents changements. Mentionnons d'abord que plusieurs personnes ont associé l'idée de changement au gain visé par leurs luttes – comme l'obtention du statut d'immigration, l'obtention d'une récompense de la part de l'employeuse ou employeur, l'intervention des institutions gouvernementales, etc. Mais les changements entrevus ne se limitent pas à la réalisation des objectifs des actions. Plusieurs remarques présentées dans les sections précédentes, portant sur les déterminants, témoignent déjà certaines incidences de la participation. Par la suite, en cherchant à éviter la redondance, je présente l'analyse de ces incidences en les liant au thème de l'intégration.

5.2.1 Participation approfondie et élargie

L'influence des expériences antérieures sur la participation ultérieure, expliquée plus haut, présente nettement le premier constat des incidences : la participation politique peut motiver les participant-e-s à s'engager dans d'autres activités politiques. Des interviewé-e-s ont indiqué notamment le sentiment d'*empowerment* dérivé des succès et de l'élargissement des appuis. Les expériences antérieures renforcent l'habileté politique et la croyance dans la capacité d'agir sur le système politique, ce qui facilite les engagements postérieurs (Simard et Pagé, 2009). La croyance interne leur a par ailleurs permis de construire une identité militante, qui évolue dans les dynamiques entre l'identification par soi-même et la reconnaissance par d'autres personnes. Ce changement interne s'accompagne d'une attitude plus active et les amène à s'intéresser à des enjeux variés. Les informations, les connaissances et les réseaux élargis offrent davantage d'occasions de s'engager à d'autres activités.

5.2.2 Participation politique et intégration

L'obtention d'informations et de connaissances, et l'élargissement des réseaux personnels et sociaux sont des changements constatés par la quasi-totalité de mes interviewé-e-s. Pour moi-même, les deux années d'engagement m'ont permis d'accumuler une quantité considérable d'information et de connaissances qui m'étaient moins accessibles avant l'engagement, et mon réseau a pratiquement triplé en deux ans le nombre des contacts que j'avais pu établir durant les quatre années précédentes de mon séjour au Canada. Les informations et les connaissances obtenues ne se restreignent pas aux enjeux directs de luttes précises, mais touchent à divers aspects de la vie, de la société et des cultures. Les réseaux établis traversent une variété de milieux, et les relations nouées dépassent les rapports professionnels

ou les besoins conjoncturels, laissant la place au développement de l'amitié et d'une confiance solide.

Dans la mesure où mes répondant-e-s participent activement aux activités collectives avec d'autres membres de la société et contribuent à des changements sociaux qui ne se limitent pas à leurs situations particulières, il n'est pas exagéré d'affirmer que, à travers ces expériences, ces personnes deviennent « des membres productifs de la société canadienne », au sens de la stratégie d'intégration du Gouvernement du Canada (CIC, 2002, p. 30).

Les expériences concernées dans ma recherche sont d'abord marquées par leur nature politique, mais la portée des engagements et les incidences constatées débordent le champ purement politique. Sur la base des dimensions de l'intégration présentées précédemment (supra., p. 83), on peut dire que les incidences de la participation politique se traduisent par un net avancement sur le plan de la dimension sociale et des résultats positifs sur le plan des dimensions culturelle et linguistique. En ce qui concerne la motivation principale de la participation politique, les difficultés vécues quant à la dimension économique ont un impact important. Mon enquête illustre ainsi l'avancement de l'intégration via la participation politique et confirme par ailleurs l'interdépendance entre les différentes dimensions de l'intégration.

Pour plusieurs répondant-e-s aux entrevues, ces expériences ont été vécues comme un processus de construction communautaire fondé sur des causes communes et maintenu par des interactions collaboratives constantes. La communauté qui en découle est bien entendu distincte de la communauté ethnique ou nationale, elle vise à rester ouverte à la société québécoise dans son ensemble et à s'intégrer aux mouvements populaires de la société. Cette remarque montre encore une fois que

l'intégration est un processus non seulement multidimensionnel, mais également qui présente de multiples couches. En ce sens, l'intégration ne procède pas de manière linéaire, « dans les deux sens », dans les interactions entre les immigrant-e-s et la société d'accueil (CIC, 2002, p. 30 ; supra., p. 81) ; elle est plutôt multidirectionnelle, incluant des avancements et des reculs pour différentes dimensions et directions.

Selon le Gouvernement du Québec, l'intégration « n'est achevé[e] que lorsque l'immigration et ses descendants [...] ont développé un sentiment d'appartenance à son égard » (Communautés culturelles et de l'immigration Québec, 1990, p. 16). Mais la majorité de mes interviewé-e-s (im)migrant-e-s ont montré une hésitation à exprimer leurs sentiments à l'égard de la société d'accueil, qui sont en fait complexes. Elles et ils sont venu-e-s au CTI après avoir vécu de la souffrance et de la frustration sur le sol canadien, et luttent toujours pour une vie décente. Comme l'explique un travailleur qui habite au Canada depuis à peu près vingt ans : « C'est vrai quand on est immigrant, c'est un combat perpétuel de tous les jours, jusqu'à ses derniers jours ». Les expériences de marginalisation et d'exclusion, passées comme présentes, entravent le développement d'un sentiment d'appartenance. Par contre, elles et ils ont exprimé sans réticence et à différentes occasions leur sentiment d'appartenance au CTI, et certain-e-s ont montré de la fierté et de la satisfaction à titre de militant-e au sein de la société d'accueil, les faisant contribuer à leur manière à la société. Cette remarque rappelle un propos déjà cité au sujet de l'intégration : « *not an integration into the core of the Canadian society, but breaking the deeper sense of isolation* ».

En effet, la société d'accueil est une entité large où des gens vivent des expériences variées qui entraînent des sentiments entremêlés. Si une personne participe activement dans la vie sociale, brisant du coup son isolement, il faudrait admettre qu'elle est déjà en voie d'intégration. Dans ce processus, les participant-e-s intègrent certaines normes et valeurs de la société d'accueil dans leurs pratiques, mais leurs

cheminements incluent aussi des tentatives visant à changer des normes par l'action politique. Comme l'indique le concept de citoyenneté de Balibar (1992 ; supra., p. 90-92), la participation politique est un processus qui à la fois assume l'ordre établi et le surpasse. Dans la mesure où l'intégration est un processus présentant des couches multiples, l'appartenance à une communauté qui se bat pour faire partie de la société au sens large signifie que les membres de la communauté en question appartiennent déjà à la société. Ici encore, le concept de « participation » de Zask (2011) m'apparaît éclairant : il s'agit de se faire une place dans la société d'accueil en tant que travailleuse ou travailleur et à titre de militant-e, de contribuer à la société à la fois à travers le travail et l'engagement politique. À travers les apports de son travail et de son engagement, une personne peut incarner par excellence la participation publique. En tant que participant-e actif-ve « à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil (Communautés culturelles et de l'Immigration Québec, 1990, p. 16), un-e travailleuse ou travailleur militant-e peut s'intégrer à la société, sans nécessairement développer un sentiment d'attachement, sans nécessairement assumer les normes dominantes.

5.3 Réflexions théoriques et pratiques

Les résultats de recherche permettent de faire avancer des réflexions qui ne se restreignent pas aux deux grands thèmes de recherche, soit les déterminants et incidences de la participation politique des (im)migrants. Sur la base des résultats et des discussions exposés ci-haut, cette dernière section présente quelques réflexions significatives réparties en deux volets : réflexions théoriques et réflexions pratiques.

5.3.1 Réflexions théoriques

Conformément aux deux axes théoriques présentés dans le chapitre II, les premières réflexions théoriques gravitent autour de la communication interculturelle. Quant au deuxième axe, soit la participation politique, j'ai consulté des théories et des concepts provenant de divers domaines de recherche. Dans la mesure où ma recherche s'ancre dans les études en communication, le reste des réflexions porte sur les approches communicationnelles des mouvements sociaux.

5.3.1.1 Communication interculturelle

« La définition de degré zéro » de la communication interculturelle, la « rencontre entre porteurs de cultures différentes » (Stoiciu, 2011, p. 67 ; supra., p. 65), est le point de départ des réflexions. Inspiré de plusieurs auteur-e-s (supra., p. 67-68), la communication en tant que « rencontre » est conçue au sens large du terme, englobant l'ensemble des relations et des interactions entre les actrices et acteurs concerné-e-s, de même que leurs variations.

Dans ma recherche, cette rencontre s'est effectuée en suivant des modalités diverses, telles que 'l'exploitation' des employé-e-s par les employeuses ou employeurs ; la 'solidarité', la 'concurrence' ou les 'tensions' entre les travailleuses et travailleurs ; et la nature 'collaborative' ou 'conflictuelle' des interactions autour des enjeux ou des revendications. Bien entendu, les rencontres ne débutent jamais sur une table rase, mais sont en tout temps relatives à des contextes complexes et à des circonstances spécifiques influencés par de nombreux facteurs. Dans le cas des participant-e-s de ma recherche, les conditions institutionnalisées, comme le statut d'immigration ou la couverture des droits, ont des effets multiples sur l'ensemble des rencontres avec d'autres personnes ; et les relations économiques, comme le poste occupé au travail ou le positionnement sur le marché du travail, influencent les rencontres. Comme

tous les types d'acte communicationnel, la communication interculturelle est « surdéterminée » par divers facteurs, et la dimension du pouvoir est toujours à l'œuvre dans cette « surdétermination ».

La culture, en tant que façon de vivre partagée par un groupe de personnes, ne se restreint pas à certaines coutumes relatives à la cuisine, à l'habillement ou à la religion. Elle traverse les différents aspects de la vie. La culture se construit et se transforme à travers les interactions entre des porteuses et porteurs de cultures, et la démarcation entre les différentes cultures est essentiellement fluide et mouvante. Lorsqu'il s'agit du contexte de la migration internationale, l'ethnicité est souvent présentée comme la principale distinction entre les cultures, mais elle est en fait inévitablement fluctuante – une position qui a été accentuée dans les sections précédentes.

Dans le cadre de ma recherche, certains aspects clés des dynamiques interculturelles se manifestent particulièrement dans l'arrimage entre des cultures ethniques et des cultures organisationnelles. Au sein du CTI, marqué par une forte diversité ethnique, les différences culturelles entre les membres n'entraînent pas de défis majeurs. Le fait de vivre des situations semblables dans la société d'accueil leur permet de s'approcher dans le cadre d'une compréhension mutuelle, ce qui favorise la formation d'une culture organisationnelle qui se partage et évolue dans et par les activités collectives touchant à des causes communes. Sur le plan inter-organisationnel, les différences entre les cultures organisationnelles occasionnent parfois heurts et tensions, mais la constance des interactions collaboratives peut faire émerger une culture commune au-delà des différences organisationnelles.

Tout compte fait, ma recherche confirme que la communication interculturelle est un processus « dialogique-implicatif » (Demorgon, 2012, p. 25 ; supra., p. 65), à travers lequel des cultures différentes interagissent de manière à produire une nouvelle

culture. Les modalités de communication sont bien entendu variées, et de nombreux facteurs interviennent. Afin de bien cerner les dynamiques interculturelles, il faut prendre en considération divers dimensions et éléments concernant les pratiques communicationnelles en question.

5.3.1.2 Approche communicationnelle des mouvements sociaux

Dans l'exposé de mon cadre théorique et conceptuel, j'ai esquissé une approche communicationnelle des mouvements sociaux inspirée des études sur les mouvements sociaux et sur la communication organisationnelle (supra., p. 135-137). Dans la mesure où la perspective de la communication interculturelle est priorisée dans ma recherche, je n'ai pas visé à développer profondément cette approche, qui demeure dès lors comme un projet théorique incomplet. Toutefois, les analyses des activités collectives autour du CTI permettent de préciser certains aspects de cette approche.

Tels qu'ils sont définis par Tilly (1984, p. ; supra., p. 103-104), les mouvements sociaux correspondent à « une série continue d'interactions » organisées et menées autour de certaines causes. Les organisations peuvent jouer un rôle important dans les mouvements, mais dans la mesure où un changement social est en cause, des interactions qui dépassent le cadre organisationnel sont nécessairement impliquées. Selon la typologie des acteurs proposée par McCarthy et Zald (1997, p. 1221-1222 ; supra., p. 108-109), les entrepreneuses et entrepreneurs des mouvements sociaux visent généralement à accroître le nombre de leurs « adhérent-e-s », de leurs « pourvoyeuses et pourvoyeurs de ressources » parmi les « bénéficiaires potentiel-le-s », et le « public spectateur ». En outre, les réalités organisationnelles sont conçues à la fois comme des entités et comme des processus, conformément à l'approche de la constitution communicationnelle de l'organisation (CCO) (supra., p. 130-131).

À titre d'exemple, les travailleuses et travailleurs dont le salaire horaire est inférieur à 15 $ sont les bénéficiaires potentiel-le-s des campagnes pour 15 $, et celles et ceux qui entreprennent les campagnes visent à les organiser pour faire d'elles et eux des « adhérent-e-s » actifs-ves, tout en essayant de trouver des « pourvoyeuses et pourvoyeurs de ressources » au sein du « public spectateur ». Les organisations, comme le CTI et les centrales syndicales, ont mis en œuvre des activités et ont mobilisé des ressources. Les campagnes évoluent ensuite sans cesse, sous l'effet des interactions internes et externes (notamment à travers la collaboration inter-organisationnelle et la participation des nouveaux adhérent-e-s), au-delà des cadres initiaux envisagés par les organisations concernées, ce qui entraîne des changements importants pour ces organisations. La création, le maintien et la dissolution de divers groupes ou coalitions font d'ailleurs partie de l'évolution des campagnes.

Ma recherche a soulevé entre autres la question de la représentation, telle qu'exposée dans les sections précédentes, qui renvoie à la question du porte-parole dans la théorie de l'acteur-réseau (Latour, 2005 ; supra., p. 129). Cette question concerne d'un côté les interactions internes de l'organisation, plus particulièrement le processus de prise de décision et le partage des informations, et de l'autre l'organisation en tant qu'entité unifiée vis-à-vis des actrices et acteurs externes. En outre, ma recherche a permis de noter la dimension interculturelle des mouvements sociaux. Tel que signalé précédemment, les différences culturelles entre les organisations, les groupes et les personnes issus de différents milieux se laissent apprécier lors de l'expansion de certaines campagnes, et la participation collaborative fournit les bases d'une nouvelle culture commune. Il serait possible d'approfondir davantage l'approche communicationnelle des mouvements sociaux dans une autre recherche, qui analyserait les données recueillies au cours de ma recherche doctorale sous cet angle.

5.3.2 Réflexions pratiques : stratégies en vue de promouvoir la participation politique

Les expériences d'engagement vécues dans le cadre de cette recherche m'ont constamment incité à poursuivre mes réflexions pratiques en matière de participation politique des (im)migrant-e-s. Dans ce qui suit, j'énonce quelques points de repère pour identifier des stratégies convenables en vue de promouvoir cette participation, en me fondant sur les analyses précédentes.

5.3.2.1 Politiques d'immigration

Il semble que les politiques d'immigration se conçoivent et se mettent en place de plus en plus sur la base d'un calcul économique. Dans la mesure où l'économie influence la vie des personnes, il faut éviter de tomber dans la simple opposition entre la poursuite du profit économique et la protection des droits des personnes, et la considération économique serait incontournable dans la planification des politiques d'immigration. Toutefois, il est apparu que des discriminations sont institutionnalisées dans le système d'immigration canadien actuel, relativement à des considérations de profit pour les industries canadiennes. Les droits des personnes sont en principe universels, et cette universalité des droits doit être assurée au maximum par le système, sans égard au statut d'immigration. Par ailleurs, en vue de promouvoir l'intégration des (im)migrant-e-s dans la société d'accueil, comme je l'ai déjà signalé, il faudrait intervenir à partir d'une vision globale portant sur l'ensemble de processus d'immigration. L'intégration des (im)migrant-e-s ne se réduit pas aux accommodements face à telle ou telle pratique dite culturelle, et il est crucial d'assurer des conditions qui permettent des interactions stables et respectueuses entre des personnes de diverses origines.

5.3.2.2 Politiques du travail

En tant qu'une telle condition permettant des interactions stables et respectueuses, la question du travail est incontournable. Dans un état de précarité et de vulnérabilité, un grand nombre de travailleuses et travailleurs rencontrent de multiples difficultés qui obstruent leur capacité à mener une vie décente et à participer aux affaires publiques de la société. À l'encontre de la prétention néolibérale, les relations économiques ne se régissent pas de manière autonome, sous l'effet de main invisible, mais sont modulées par les mains de nombreuses et nombreux actrices et acteurs visibles qui interviennent dans un climat de concurrence et de tension. Les politiques du travail mises en œuvre par les gouvernements comptent parmi ces mains visibles, qui ont soutenu et même accéléré la néolibéralisation de la société partout dans le monde.

Selon les participant-e-s de ma recherche, la stabilisation des emplois, la garantie d'un revenu décent et la protection renforcée des employé-e-s contre l'exploitation sont les progrès les plus urgents que devraient viser les politiques du travail. Le contrôle efficace des agences de placement de personnel, des règlements assurant la sécurité et la santé de tou-te-s les travailleuses et travailleurs, la hausse substantielle du salaire minimum et la juste indemnisation des employé-e-s licencié-e-s sont quelques exemples de mesures requises. Plus particulièrement, les travailleuses et travailleurs non syndiqué-e-s se retrouvent en général dans des conditions moins favorisées et sont plus dépendant-e-s des politiques imposées par les gouvernements. Dans ce contexte, avec des mesures concrètes visant l'amélioration des conditions de travail, il faut innover eu égard à la dimension collective des voies institutionnalisées de représentation des intérêts. La réforme des politiques du travail est une condition indispensable pour favoriser l'émergence d'une attitude active de la population (im)migrante envers les affaires politiques.

5.3.2.3 Stratégies des organisations des mouvements sociaux

Pour les organisations visant la protection des droits de la population (im)migrante, il serait nécessaire d'identifier les besoins concrets de la population cible et de s'adapter à la transformation du marché du travail. Lorsqu'il s'agit des travailleuses et travailleurs (im)migrant-e-s, les problèmes ne se limitent pas aux droits du travail et touchent divers aspects de la vie. Entre autres, les enjeux relatifs au statut d'immigration sont incontournables, et l'offre d'un espace de socialisation sécuritaire est particulièrement importante pour cette population. La précarisation est un des éléments les plus saillants dans la transformation du marché du travail, et elle exige une nouvelle forme d'organisation des travailleuses et travailleurs surpassant la forme conventionnelle élaborée à l'époque fordiste. Les syndicats et les organisations extrasyndicales devront développer de nouvelles formes d'adhésion et de participation et entre autres trouver des stratégies innovatrices de recrutement.

5.3.2.4 Rôle des organisatrices et organisateurs des mouvements sociaux

Pour le CTI, qui priorise le principe de « donner la voix et le pouvoir aux travailleuses et travailleurs », la place des organisatrices et organisateurs est cruciale à titre de noyau qui assure la mise en place des activités et la continuité des principes et des pratiques. Les expériences vécues autour du CTI me permettent de faire avancer la réflexion sur leurs rôles.

D'abord, les informations limitées sont évidemment un obstacle à la participation de la population (im)migrant-e, mais il faudrait être attentif aux informations qui leur manquent. Les personnes qui viennent avec leurs problèmes concrets détiennent déjà des informations importantes sur la situation et, sur la base de leurs expériences passées, de nombreuses personnes ont des connaissances avancées en matière d'action collective. Au lieu de donner des informations et de proposer des solutions

unilatéralement, le partage des informations et des connaissances pourrait enrichir la puissance commune et susciter davantage de volonté.

Lorsqu'il s'agit d'une campagne publique, il est nécessaire de garder deux aspects en vue : Comment arriver à rejoindre le plus grand nombre possible de personnes avec l'enjeu en question ? Comment approfondir l'intérêt et affermir la volonté de chaque personne ? La première question concerne la sensibilisation du public. À cette étape, il faut que l'enjeu particulier prenne la forme d'une revendication universelle afin de montrer que cet enjeu implique de nombreuses personnes et d'en attirer davantage d'appui. La deuxième question est relative à la mobilisation de la population cible. Étant donné la relativité de l'importance que revêt un enjeu donné pour chaque personne, il y a nécessité de convaincre les personnes directement concernées par la revendication, de sorte qu'elles et ils s'approprient la revendication. En ce sens, le rôle des organisatrices et organisateurs dans les campagnes publiques ne consiste pas à encadrer unilatéralement le processus allant du diagnostic à la solution. Leur rôle est, à travers des interactions constantes et assidues avec la population cible, de se consacrer sur un double processus, l'universalisation et la particularisation des enjeux. C'est-à-dire qu'elles et ils doivent se pencher attentivement sur les enjeux particuliers, formuler ces enjeux sous forme de revendications universelles et développer des arguments et des tactiques adaptés aux besoins particuliers.

CONCLUSION

De percevoir l'époque contemporaine comme une ère des migrations et d'austérité m'a fait m'intéresser à la vie des (im)migrant-e-s, en particulier à leur participation politique. Dans une perspective de la communication interculturelle, j'ai essayé d'explorer la participation des (im)migrant-e-s du Québec, en repérant les déterminants et les incidences de leur participation. En vue d'ancrer la recherche dans un contexte concret, l'enquête de terrain a été menée auprès du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, qui siège à Montréal, en employant trois méthodes de recherche, soit l'entrevue semi-dirigée, la participation observante et l'analyse de texte.

Cette conclusion est organisée en cinq parties : 1) le retour sur les résultats, 2) les apports de la recherche, 3) les limites de la recherche et 4) les pistes pour de futurs projets de recherche.

1) Retour sur les résultats

Conformément à l'objectif de recherche, les résultats convergent sur deux thématiques : les déterminants de la participation politique des (im)migrantes et les incidences des expériences de participation.

La recherche a montré que plusieurs facteurs influencent la participation politique et que ces facteurs sont interreliés. D'abord, le parcours migratoire constitue une condition de base des expériences ciblées dans la recherche. Selon les résultats obtenus, le système d'immigration actuel au Canada entraîne des effets discriminatoires. C'est ainsi que nous avons entre autres pu voir que les Programmes des travailleurs étrangers temporaires confinent certaines catégories des migrant-e-s dans une situation de précarité et de vulnérabilité. Il est aussi apparu que les conditions de la première insertion dans la société d'accueil ont un impact significatif

sur la trajectoire de vie des immigrant-e-s. À cet égard, nous avons notamment pu observer que celles et ceux qui commencent leur vie en terre d'accueil au bas de l'échelle souffrent longtemps sous une mobilité sociale restreinte. En outre, des participant-e-s ont attesté que les vrais motifs de l'immigration sont souvent multiples et que la situation économique est en fait un facteur qui force les gens à quitter leur pays. Étant donné ces constats, il paraît d'une part nécessaire d'éviter de réduire les expériences migratoires aux distinctions administratives des programmes d'immigration ; notamment la distinction entre l'immigration volontaire et l'immigration involontaire.

De nombreux (im)migrant-e-s vivent la déqualification – c'est-à-dire l'éducation et l'expérience acquises dans leur pays d'origine n'est pas reconnue. En conséquence de quoi ils acceptent des emplois qui ne correspondent pas à leurs attentes et qualifications. La majorité des personnes rencontrées au CTI ont témoigné de conditions de travail désavantageuses : la précarité, la vulnérabilité vis-à-vis de l'employeuse ou employeur, un bas salaire et des charges de travail excessives. Ces conditions entravent les activités de nature contestataire ou politique. Entre autres, la précarité de l'emploi tend à rendre précaire la vie elle-même, dans la mesure où les travailleuses et travailleurs qui occupent ces emplois ont de la difficulté à planifier des projets à long terme et à établir des relations personnelles stables. Le bas salaire et l'instabilité de l'emploi et des heures de travail limitent les revenus des travailleuses et travailleurs, et les situations (im)migrantes impliquent souvent des charges financières supplémentaires – comme subvenir aux besoins de la famille dans le pays d'origine ou les frais d'immigration. Le cumul de ces facteurs accentue la pression financière ressentie par les (im)migrant-e-s, laquelle les pousse à assumer des conditions de travail non convenables et limite la possibilité de passer à l'action pour l'amélioration de leur condition.

L'ethnicité est quant à elle apparue comme un facteur mobilisé différemment selon le contexte, le but et les actrices et acteurs concerné-e-s. Dans certains milieux de travail, l'ethnicité et les différences culturelles et linguistiques servent d'excuse aux employeuses et employeurs pour la discrimination ou d'outil de division visant à briser la solidarité des employé-e-s. Ces facteurs constituent dans certains cas un obstacle aux relations entre les employé-e-s, mais, dans d'autres cas, ils n'impliquent pas de grand défi et paraissent favoriser l'apprentissage mutuel. En outre, de différentes perceptions ont été constatées à propos de l'idée de communauté ethnoculturelle, censée renvoyer au partage d'une même origine et d'une culture commune. Plusieurs participant-e-s ont souligné l'affinité spéciale entre les personnes partageant une même origine, mais des interviewé-e-s ont au contraire souligné les divergences qui les marquent, notamment en fonction de la classe sociale et des positions politiques. Dans le contexte des mouvements sociaux, des organisatrices et organisateurs des mouvements ont eu recours aux liens ethniques en vue de construire une base de solidarité. De plus, les interactions entre des personnes d'origines différentes dans le cadre d'un environnement respectueux et collaboratif ont permis dans bien des cas de construire une solidarité au-delà de l'appartenance ethnique, sur la base d'une mobilisation centrée sur des causes communes. L'ensemble de ces constats confirme une conception mobilisationniste de l'ethnicité.

Des informations limitées et des réseaux sociaux restreints, des conditions communes à un grand nombre de nouveaux arrivant-e-s, ont été envisagés comme des obstacles à la participation politique. Du processus de l'immigration jusqu'au milieu de travail, l'accès à l'information est limité chez la population cible, particulièrement au sujet des droits et des moyens de les défendre. Alors qu'elles et ils cheminent dans un nouvel environnement où elles et ils connaissent peu de personnes, les (im)migrant-e-s doivent dans la majorité des cas se débrouiller sans réseau, ce qui les prive d'une

source fondamentale d'information et de soutien. De plus, les conditions de travail décrites ci-dessus limitent les occasions de développer un réseau social.

Aux prises avec des conditions et des obstacles similaires, certaines personnes passent à l'action contestataire et politique, tandis que d'autres ne le font pas. Au-delà de facteurs qui n'interagissent pas de manière identique pour tout le monde, les gens perçoivent et sentent les mêmes situations de manières différentes. Afin qu'une personne participe à une action contestataire, elle doit juger qu'une situation donnée soit injuste et surpasser la peur des conséquences potentielles de sa participation. Selon des répondant-e-s à l'entrevue, la peur constitue le plus important obstacle à franchir pour passer à l'action, et prend notamment pour objet la possibilité de perdre des acquis ou l'impossibilité d'obtenir le statut d'immigration ou de trouver un emploi. Les façons de percevoir et de sentir ne sont toutefois pas déterminées pour de bon, puisqu'elles se forment et se modifient au fil du temps à travers les interactions. En ce sens, la problématique du « cadrage » revêt une importance particulière au sujet de la participation politique.

Dans ces conditions, certaines organisations offrent des ressources significatives qui favorisent la participation politique. Elles peuvent fonctionner entre autres comme source d'informations et comme espace de socialisation. En plus des informations recueillies collectivement, les interactions collaboratives menées dans une organisation permettent de mieux cadrer les façons de voir et de sentir les situations en vue de favoriser la participation politique. Pour les participant-e-s de ma recherche, le CTI illustre ces fonctions de l'organisation. Il faut noter de plus que le processus de cadrage n'est pas unilatéral, et que des échanges mutuels sur une base égalitaire peuvent enrichir les perspectives, solidifier les relations et déboucher sur l'avènement d'une volonté commune.

Par ailleurs, les relations inter-organisationnelles peuvent donner aux membres un accès vers un espace social plus large. En représentant les voix et les volontés de ses membres, une organisation est en mesure de leur accorder davantage de place au sein de la société et de renforcer leur puissance sociale. Le CTI vise à jouer un tel rôle, en tant qu'il vise à s'intégrer aux mouvements populaires de la société québécoise. Cependant, ce n'est pas une tâche simple. D'abord, il faudrait établir une structure convenable en vue de mieux représenter la population cible. Ensuite, les collaborations inter-organisationnelles entraînent des défis qui leur sont spécifiques. Ces pratiques exigent des efforts et des ressources supplémentaires, et les rapports de forces entre les organisations génèrent des difficultés – en particulier pour les organisations qui disposent de peu de ressources financières et humaines. Par ailleurs, le thème de la culture organisationnelle a été évoqué par certaines personnes durant les entrevues. D'après ces témoignages, premièrement, une culture commune se crée et se transforme à travers les interactions ayant lieu dans un contexte organisationnel. Deuxièmement, les différences culturelles entre les organisations peuvent générer des frictions ou des conflits, mais, dans ce cas aussi, la continuité des interactions et le respect apparaissent permettre de dépasser ces tensions.

Le fait de disposer de peu de temps de qualité a aussi été évoqué comme un obstacle manifeste à la participation politique. De longues heures de travail dur et un horaire instable limitent chez la population cible le temps disponible pour des activités collectives et pour la réflexion sur le présent et l'avenir. La quantité et la qualité du temps disponible au présent constituent ainsi un facteur important, mais le parcours de vie est également conditionné par la mémoire du temps du passé et les attentes à l'égard de l'avenir. Des expériences de participation antérieures peuvent favoriser la participation ultérieure, et le cumul des expériences d'engagement peut déboucher sur une foi relativement aux luttes collectives et contribuer à la construction d'une

identité militante. Ces deux éléments constituent une base psychologique de promotion de la participation politique. En outre, les attentes variées quant à l'avenir influencent les choix actuels ; une attente négative catalyse la peur, tandis qu'une espérance motive la participation.

Plusieurs participant-e-s de ma recherche ont affirmé avoir fait des gains manifestes par le truchement des luttes collectives. Les processus et résultats de ces luttes ont entraîné plusieurs changements débordant les buts initiaux de l'action, tels que l'acquisition d'informations, la modulation des intérêts, le développement des réseaux sociaux et la satisfaction affective. La participation politique favorise ainsi une participation plus active et plus élargie.

L'ensemble des éléments qui émergent de la participation politique traduit l'avancement du processus d'intégration, notamment dans la mesure où les sujets de la participation deviennent des participant-e-s actifs-ves aux affaires publiques de la société d'accueil. Compte tenu des multiples dimensions de l'intégration, la portée des incidences ne se limite pas à la dimension politique. Ce constat confirme l'interdépendance entre les dimensions de l'intégration. Par ailleurs, le rôle des organisations dans le processus m'amène à comprendre l'intégration comme un processus qui présente plusieurs couches. S'intégrer à une organisation c'est déjà s'intégrer à la société au sens large, tant que l'organisation est ouverte à l'altérité et vise à l'intégration à une échelle élargie. La communauté ethnoculturelle n'est évidemment pas le seul intermédiaire de l'intégration des (im)migrant-e-s, laquelle peut passer par divers types associatifs.

2) Apports de la recherche

Comme les résultats le montrent, ma recherche doctorale a enrichi les connaissances à l'égard de la participation politique des (im)migrantes. Concernant les déterminants

de la participation, cette thèse apporte des précisions sur certains facteurs, mais, avant tout, elle a le mérite de présenter les relations entre les éléments concernés. Entre autres, le croisement des thèmes de l'immigration et du travail a été abordé sous de divers angles, et la place de l'organisation dans ces dynamiques a été explorée en profondeur. En la matière, comme je l'ai signalé précédemment, les incidences de la participation constituent une lacune de la recherche. Bien que la quantité des résultats à l'égard des incidences n'ait pas rejoint les attentes initiales, j'ai pu formuler certaines remarques significatives en lien avec l'intégration. De ces résultats, ma recherche a permis de tirer certaines leçons pratiques à différents niveaux : celui du gouvernement, celui de l'organisation des mouvements sociaux et celui des organisatrices et organisateurs. Certaines de ces leçons sont présentées à la fin du dernier chapitre.

Sur le plan théorique, cette recherche a élargi la perspective de la communication interculturelle en y intégrant des dimensions variées. Tout d'abord, la recherche a mis de l'avant le croisement de conditions et d'éléments divers, propres aux relations interculturelles, qui ne se restreignent pas aux différences d'origine. Les deux concepts centraux, « ethnicité » et « intégration », ont été explorés en profondeur. L'ethnicité est marquée autant par la divergence interne que par l'affinité et peut être mobilisée de manières différentes pour atteindre des objectifs variés. Force est de prendre en considération divers aspects pour mieux comprendre la réalité ethnique. Quant à l'intégration, ma recherche a montré qu'elle est un processus non seulement multidimensionnel, mais aussi multidirectionnel et qui présente des couches multiples. En outre, j'ai abordé l'ensemble des dynamiques politiques dans une perspective communicationnelle, en analysant les interactions entre les actrices et acteurs concerné-e-s, soit humain-e-s ou non humains, suivant la théorie de l'acteur-réseau (Latour, 2005 ; supra., p. 129), sans me limiter aux institutions

gouvernementales. Ma recherche converge à cet égard avec Balibar qui conçoit la politique à partir des modes de communication (Balibar, 1989, 1992 ; supra., p. 85-88), en la précisant par l'analyse des circonstances concrètes. Par ailleurs, en croisant les études sur les mouvements sociaux et celles sur la communication organisationnelle, j'ai proposé une approche communicationnelle des mouvements sociaux, et certains aspects ont été appliqués dans les analyses. Bien que cette théorie demeure incomplète, elle pourrait constituer un point de départ pour un développement plus avancé.

En dernier lieu, ma recherche fait une contribution méthodologique. D'abord, le recours à l'observation a enrichi les données obtenues en entrevue, alors que la méthode de l'entrevue prédomine dans les thèses et des mémoires en communication internationale et interculturelle (Rico de Sotelo et Serpereau, 2011). L'observation a non seulement comblé des lacunes dans les données, mais a permis de mieux situer dans des circonstances concrètes les propos obtenus dans les entrevues. De plus, la dimension participative a ouvert l'accès à des informations amples du terrain et à des perspectives internes de ses actrices et acteurs. Toutefois, la remarque la plus importante concerne l'éthique de recherche. Mes échanges avec les membres du CTI et les principes de collaboration avec les milieux universitaires en vigueur semblent exiger de revoir la relation entre les deux milieux. Le bénéfice réciproque devrait être pris en compte dans la planification des projets de recherche, et la démarche devrait être adaptée à la réalité et aux besoins rencontrés sur le terrain.

3) Limites de la recherche

Malgré ces apports, ma recherche a des limites importantes. D'abord, l'enquête a été menée dans certaines circonstances spécifiques, entre autres encadrées par le CTI et ses groupes alliés, dans le but d'approfondir les connaissances en la matière. Dès lors,

il faudrait noter qu'une grande part des résultats ne peut pas être considérée comme représentative de l'état général de l'ensemble de la population (im)migrante. De plus, les participant-e-s de la recherche sont toutes et tous des personnes déjà actives politiquement. Afin de cerner davantage les obstacles à la participation, il serait nécessaire d'inclure des personnes qui sont moins actives en raison de ces obstacles. Par ailleurs, afin d'enrichir les données sur les incidences de la participation, il faudrait renforcer l'enquête longitudinale avec des index précis qui permettraient la comparaison de l'état de la situation au fil du temps.

4) Pistes pour de futurs projets de recherche

En ajoutant des données ou en analysant les données recueillies sous différents angles, il serait possible de produire plusieurs autres documents d'analyse. D'abord, si des données obtenues auprès d'autres milieux, en particulier des organisations communautaires et syndicales, étaient ajoutées, les résultats représenteraient mieux la population cible. Par ailleurs, une enquête de même nature menée dans d'autres régions permettrait de dresser un portrait plus complet. Je pense surtout aux villes canadiennes qui comptent une population (im)migrant-e-s importante. Toronto et Vancouver, par exemple, seraient des endroits appropriés pour élargir l'enquête.

Dans cette recherche, le rôle des moyens de communication, surtout celui des nouvelles technologies de l'information et de la communication, n'a pas été abordé suffisamment. J'ai pu traiter ce thème dans un autre texte, portant sur les stratégies médiatiques du CTI (Yoon, 2016), mais il y a moyen de le développer davantage en recourant aux données déjà obtenues.

Pour cette thèse, j'ai priorisé les données obtenues en entrevue portant sur les deux grandes thématiques, ce qui fait qu'une grande part des données collectées par l'observation a été exclue des analyses. De plus, bien que des théories et concepts en

communication organisationnelle aient été présentés dans le chapitre II, j'ai privilégié la communication interculturelle. Sous l'angle de la communication organisationnelle, des données exclues ou partiellement utilisées pourront être explorées plus amplement. Entre autres, il serait possible d'analyser plus finement les campagnes pour le salaire minimum à 15 $ à partir d'une approche communicationnelle des mouvements sociaux.

ANNEXE A

GUIDE D'ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES

I – (Im)migrant-e

Introduction

- Présentez-moi vous-même, et décrivez brièvement votre parcours migratoire.
- Décrivez-moi brièvement vos expériences de la participation politique dans la société d'accueil, indiquant les enjeux, les stratégies, les partenaires et le résultat de ces activités.
- Quelles sont les différences majeures de ces expériences comparées avec vos expériences avant la migration ?

Thème 1 : la motivation

- Quels sont les moments significatifs qui vous ont amenés à la participation politique ?
- Quels enjeux sociopolitiques vous intéressent plus ?
- Par quels canaux avez-vous été informés sur ces enjeux ?
- Qui étaient vos partenaires principaux des activités politiques ?

Thème 2 : l'obstacle

- Quels sont les obstacles qui entravent la participation politique des (im)migrant-e-s ?
- Précisez-moi comment ces facteurs l'ont influencée.
- L'entrevue est menée en considération des éléments suivants, sans nécessairement poser des questions directes portants sur ceux-ci.
    - Le système politique de la société d'origine ;
    - Les conditions de travail ;
    - Les expériences politiques dans la société d'origine ;
    - Le rapport avec la communauté ethnoculturelle ;
    - La connaissance sur la société d'accueil, notamment sur le système politique et les enjeux politiques ;
    - La langue ;
    - La formation académique ou professionnelle ;
    - L'état financier ;
    - Le réseau social ;
    - La discrimination.

Thème 3 : l'incidence sur l'intégration

- Quels sont les principaux changements portés par vos expériences de la participation politique ?
- L'entrevue est menée en considération des éléments suivants, sans nécessairement poser des questions directes portants sur ceux-ci.
    - L'intérêt politique ;
    - Le réseau social ;

- Les liens affectifs et pratiques par rapport à la société d'accueil, à la société d'origine et à la communauté ethnoculturelle.

II – Personnel de l'organisation

Introduction

- Présentez-moi votre organisation et vous-même, en précisant les éléments suivants :
  - La mission et les principes directeurs de l'organisation ;
  - La structure décisionnelle ;
  - Les principales activités et les groupes alliés de l'organisation ;
  - Votre rôle au sein de l'organisation.

Thème 1 : l'état actuel de la participation des (im)migrant-e-s

- Expliquez-moi l'état général en ce qui concerne la participation des (im)migrant-e-s : la proportion des (im)migrant-e-s parmi les membres de votre organisation et leur profil général (l'origine, le statut d'immigration et social, le niveau d'éducation, etc.).

Thème 2 : La motivation

- Selon votre expérience, quels sont les principaux facteurs motivant la participation politique des (im)migrant-e-s ?

- D'après vous, quel est le lien entre les facteurs (les facteurs significatifs identifiés au cours des entrevues auprès des (im)migrant-e-s) et la participation politique des (im)migrant-e-s ?

Thème 3 : l'obstacle

- Selon votre expérience, quels sont les principaux obstacles qui obstruent la participation politique des (im)migrant-e-s ?
- D'après vous, quel est le lien entre les facteurs (les facteurs significatifs identifiés au cours des entrevues auprès des (im)migrant-e-s) et la participation politique des (im)migrant-e-s ?

Thème 3 : la stratégie

- Quelles sont vos stratégies et celles de votre organisation prises en vue de promouvoir la participation politique des (im)migrant-e-s ?
- D'après vous, qu'est-ce qui est nécessaire afin de promouvoir la participation politique des (im)migrant-e-s ?

ANNEXE B

GRILLE D'OBSERVATION DES ACTIVITÉS

Date :

Lieu :

Nom d'activité :

Préparation de l'activité

- Quel est le type d'activité ?
- Quel est l'objectif d'activité ?
- Quels sont les principaux enjeux concernés ?
- Qui a organisé l'activité ?
- Qui sont les participant-e-s prévu-e-s ?
- Quelles sont les stratégies dont les organisatrices et organisateurs ont disposé en vue de promouvoir la participation à l'activité ?

Démarche de l'activité

- Qui sont les participant-e-s (nombre et caractères généraux) ?
- Description la démarche générale de l'activité (verbal et non verbal).
- Quels sont les obstacles constatés ?
- Quels sont les effets de l'activité ?
    - Les acquis directs ou indirects ;

  - L'expansion de l'organisation ;
  - La médiatisation.
- Quels sont les principaux caractères des relations entre les participant-e-s, compte tenu entre autres les éléments suivants :
  - Les différences culturelles ;
  - La dimension du pouvoir.

ANNEXE C

GRILLE D'ANALYSE DES TEXTES

Information générale du texte

- Les auteur-e-s ;
- L'objectif et les thèmes ;
- Le contexte de la publication.

Thèmes d'analyse

- Les informations générales portant sur l'organisation ;
- Les facteurs influençant la participation politique des (im)migrant-e-s ;
- Les incidences de la participation politique des (im)migrant-e-s.

BIBLIOGRAPHIE

Abu-Laban, Y. (2014). Rethinking Canadian Citizenship: The Politics of Social Exclusion in the Age of Security and Suppression. Dans L. F. Vosko, V. Preston et R. Latham (dir). *Liberating Temporariness? Migration, Work, and Citizenship in an Age of Insecurity* (p. 35-59). Montreal, Canada : McGill-Queen's University Press.

Adamson, G. (2006). *Immigrants and Political Participation – Background, Theory, and Empirical Suggestions*. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Récupéré le 17 septembre 2016 du site de la FRA : http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/221-Immigrants_and_political_participation_2006.pdf

Adler, P. et Adler, P. (1987). *Membership Roles in Field Research*. Newbury Park, CA : Sage.

Agbobli, C. (2005). Les formes d'usage d'Internet et leurs retombées économiques et sociales : analyse de l'initiative Acacia du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) au Sénégal (thèse de doctorat). Université du Québec à Montréal, Canada.

Agbobli, C. et Bourassa-Dansereau, C. (2009). Médias et identité : et si on parlait du « Nous » des Québécois ? Dans C. Agbobli (dir.). *Quelle communication pour quel changement ? Les dessous du changement social* (p. 159-176). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Agrikoliansky, E. et Dufour, P. (2009). Les frontières des mouvements sociaux / Les mouvements sociaux aux frontières (Présentation du numéro). *Politique et Sociétés, 28* (1) : 3-11.

Althusser, L. (1996). *Pour Marx* (3e éd.). Paris, France : La découverte.

Armstrong, E. A. et Berstein, M. (2008). Culture, Power, and Institutions: A Multi-Institutional Politics Approach to Social Movements. *Sociological Theroy, 27* (1), 74-99.

Ancelovici, M. et Rousseau, S. (2009). Présentation : Les mouvements sociaux et la complexité institutionnelle. *Sociologie et sociétés, 41* (2) : 5-14.

Anderson, B. (2006). *L'imaginaire national : réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme* (3e éd., P-E Dauzat trad.). Paris, France : La Découverte. (Ouvrage original publié en 1983 sous le titre de *Imagined Communities:*

Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. London, Royaume-Uni : Verso).

Anderson, C. G. et Black, J. H. (2008). The Political Integration of Newcomers, Minorities and the Canadian-born: Perspectives on Naturalization, Participation, and Representation. Dans J. Biles, M. Burstein et J. Frideres (dir.). *Immigration and Integration in Canada in the Twenty-first Century* (p. 45-75). Montréal, Canada : McGill-Queen's University Press.

Anderson, J. W. (1994). A Comparison of Arab and American Conceptions of "Effective" Persuation. Dans L. A. Samovar et R. E. Porter (dir.). *Intercultural Communication A Reader* (7e éd., p. 104-114). Belmont, CA : Wadsworth.

Aouragh, M. et Alexander, A. (2011). The Egyptian Experience: Sense and Nonsense of the Internet Revolution. *International Journal of Communication, 5*, 1344-1358.

Austin, J. L. (1962). *How to Do Things with Words*. Oxford, Royaume-Uni : Oxford University Press.

Appadurai, A. (2005). *Après le colonialisme. Les conséquences culturelles de la globalisation* (2e éd., Françoise Bouillot, trad.). Paris, France : La Découverte. (Ouvrage original publié en 1996 sous le titre *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis, MN : University of Minnesota Press).

Arcand, S. (2004). Les minorités ethniques et l'État québécois : participation et représentations sociales des associations de groupes ethniques minoritaires lors de commissions parlementaires, 1974-2000 (thèse de doctorat). Université de Montréal, Canada.

Arendt, H. (1958). *The Origins of Totalitarianism*. New York, NY : Meridian Books.

Argyris, C. (1999). *On Organizational Learning* (2e éd.). Malden, MA : Blackwell Business.

Aristote (1990). *Les politiques*. (P. Pellegrin, trad.). Paris, France : Flammarion.

Arsenault, L. (2005, le 21 février). *Les grandes étapes de la décentralisation en France*. Québec, Canada : Affaires municipales et Régions Québec. Récupéré 12 mai 2016 du site du gouvernement : http://www.mamrot.gouv.qc.ca/pub/observatoire_municipal/veille/decentralisation_france.pdf

Association québécoise des avocats et avocates en droit de l'immigration (AQAADI, 2019). *Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur le projet de loi no.9.* Québec, Canada : AQAADI.

Au bas de l'échelle (ABE), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et Fédération des femmes du Québec (FFQ) (2007). *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire* (remis au ministre du Travail). Montréal, Québec. Récupéré le 27 novembre 2017 du site de l'ABE : http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/nos%20publications/memoires-avis/memoire-agences-mai-2007.pdf

Aubin, F. (2016). Habermas, reconstruction de la raison et communication. Dans F. Aubin et J. Rueff (dir.). *Perspectives critiques en communication : contextes, théories et recherches empiriques* (p. 99-122). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Badiou, A. (2012). *Sarkozy : pire que prévu ; Les autres : prévoir le pire. Circonstances, 7.* Paris, France : Nouvellles éditions Lignes.

BaeK, K. (2018). The Geographic Dimension of Citizenship in Digital Activism: Analysis of the Relationships among Local and Global Citizenship, the Une of Social Networking Sites, and Participation in the Occupy Movement. *American Behavioral Scientist, 62* (8), 1138-1156.

Bajoit, G. (1988). Voice, Loyalty ... and Apathy : Les réactions individuelles au mécontentement. *Revue française de sociologie, 29* (2), 325-345.

Bakan, A. B. (2016). "Systemic Discrimination" in the Canadian Context: Live-In Domestic Care, Employment Equity, and the Challenge of Unfree Labour Markets. Dans A. Choudry et A. A. Smith (dir.). *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada* (p. 55-71). Oakland, CA : PM Press.

Balibar, É. (1989, juin). Spinoza, politique et communication. *Cahiers philosophiques, 39,* 17-42.

Balibar, É. (1992). *Les frontières de la démocratie*. Pars, France : La découverte.

Bablibar, É. (1995). Le politique, la politique. De Rousseau à Marx, de Marx à Spinoza. *Studia Spinozana,* (9).

Balibar, É. (1996). *La crainte des masses : politique et philosophie avant et après Marx*. Paris, France : Galilée.

Balibar, É. (1997). *Spinoza: From Individuality to Transindividuality*. Paris, France : Eburon Delft.

Balibar, É. (2001). *Nous citoyens d'Europe ?* Paris, France : La découverte.

Balibar, É. (2002). *Droit de cité*. Paris, France : Presses universitaires de France.

Balibar, É. (2003). Le principe démocratique. Dans J-P. Dubois et M-C. Vergiat (dir.) *Refonder la citoyenneté. Démocratie politique & démocratie sociale*. Paris, France : Le Bord de l'eau.

Balibar, É. (2005). *Spinoza et politique* (3e éd.). Paris, France : Presses universitaires de France.

Balibar, É. (2010). *La proposition de l'égaliberté*. Paris, France : Presses universitaires de France.

Balibar, É. (2011). *Citoyen sujet et autres essais d'anthropologie philosophique*. Paris, France : Presses universitaires de France.

Balibar, É., et Althusser, L. (1991). *Écrits pour Althusser*. Paris, France : La Découverte.

Balibar, É. et Wallerstein, I. (1997). *Race, nation, classe. Les identités ambiguës* (2e éd.). Paris, France : La découverte / Poche.

Banton, M. (1983). *Racial and Ethnic Competition*. Cambridge, Royaume-Uni et New York, NY : Cambridge University Press.

Barlow, M. et Clarke, T. (2002). *La bataille de Seattle : Sociétés civiles contre mondialisation marchande*. Paris, France : Fayard.

Battaini-Dragoni, G. (2008, le 2 décembre). *« Vivre ensemble dans l'égale dignité » : Livre blanc du Conseil de l'Europe sur le dialogue interculturel – une contribution essentielle à la paix et au développement durable en Europe et dans les régions voisines*. Bakou, Azerbaïdjan. Récupéré le 6 février 2014 du site du Conseil de l'Europe : http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/baku/CoE_Battaini-Dragoni_FR.pdf

Bédard, M. et Grignon, L. (2000). *Aperçu de l'évolution du marché du travail au Canada de 1940 à nos jours*. Québec, Canada : Gouvernement du Canada (Direction générale de la recherche appliquée Politiques stratégique, Développement des ressources humaines Canada). Récupéré le 17 juillet 2017 du site de l'université : http://sbisrvntweb.uqac.ca/archivage/12298355.pdf

Béland, D. et Waddan, A. (2011). Social Policy and the Recent Economic Crisis in Canada and the United States. Dans K. Farnsworth et Z. Irving (dir.). *Policy in Challenging Times. Economic Crisis and Welfare Systems* (p. 231-249). Bristol, Royaume-Uni et Chicago, IL : The Policy Press et The University of Chicago Press.

Bellerive, K. et Yelle, F. (2016). Contribution des féminismes aux études en communication médiatique. Dans F. Aubin et J. Rueff (dir.). *Perspectives critiques en communication : contextes, théories et recherches empiriques* (p. 279-304). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Benford, R.D. et Snow, D.A. (2000). Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology, 27*, 611-639.

Benessaieh, A. (2012). Après Bouchard-Taylor : multiculturalisme, interculturalisme et transculturalisme au Québec. Dans B. Fontille et P. Imbert (dir.). *Trans, multi, interculturalité, trans, multi, interdisciplinarité* (p. 81-98). Sainte-Foy, Canada : Presses de l'Université Laval.

Bennet, W. L. Breunig, Ch. Et Givens, T. (2008). Communication and Political Mobilizatoin: Digital Media and the Organization of Anti-Iraq War Demonstrations in the U.S. *Political Communication, 25* (3), 269-289.

Berman, B. J. (1998). Ethnicity, Patronage and the African State: The Politics of Uncivil Nationalism. *African Affairs* (97), 305-341.

Bernier, F. et Comité École et société (2013). Le deuxième front a-t-il toujours du front ? *L'Enseigne, 10* (2). Récupéré le 23 avril 2018 du site du Syndicat des professeur du cégep de Saint-Laurent (SPCSL) : http://www.spcsl.org/2013/05/le-deuxieme-front-a-t-il-toujours-du-front/

Bernier, J. (2012). La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation. *Relations industrielles, 67* (2), 283-303.

Bernier, J. Dupuis, M-J., Fontaine L. L. et Vultur, M. (2014). *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*. Sainte-Foy, Canada : Université Laval.

Béroud, S. et Bouffartigue, P. (2009). Introduction. L. M. Barnier, S. Béroud, S. et P. Bouffartigue. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Paris: La Dispute.

Bessone, M. (2013). Beyond Liberal Multiculturalism Toleration: A Critical Approach to Groups' Essentialism. *European Journal of Political Theory, 12* (3), 271-287.

Bilge, S. (2004). L'associannisme immigré : un cadre d'analyse des rapports constitutifs à travers le cas turc à Montréal. Dans J. Gatugu, S. Amoranitis et A. Manço (dir.). *La vie associative des migrants : quelles (re)connaissances ? Réponses européennes et canadiennes* (p. 161-180). Paris, France : L'Harmattan.

Bilodeau, A. (2008). Immigrants' Voice through Protest Politics in Canada and Australia: Assessing the Impact of Pre-Migration Political Repression. *Journal of Ethnic Migration Studies, 34* (6), 975-1002.

Bilodeau, A. et Kanji, M. (2006, décembre). Political Engagement Among Immigrants in Four Anglo-Democracies. *Electoral Insight, 8* (2), 43-49. Récupéré le 8 novembre 2015 du site des Élections Canada : http://www.elections.ca/res/eim/pdf/Insight_2006_12_f.pdf

Birch, A. H. (1999). Reflections on Ethnic Politics. Dans A. C. Cairns, J. C. Courtney, P. MacKinnon, H. J. Michelmann et D. E. Smith (dir.). *Citizenship, Diversity, and Pluralism: Canadian and comparative perspective* (p. 58-71). Montréal, Canada : McGill-Queen's University Press.

Bissoondath, N. (1995). *Le marché aux illusions : la méprise du multiculturalisme*. Montréal, Canada : Boréal.

Black, J. H. (1994). *Political Discussion and Political Involvement: Capturing Personal Influence Effects in Dynamic Situations*. Montréal, Canada : Département des sciences politiques, McGill University.

Black, J. H. (2011). Immigrant and Minority Political Incorporation in Canada: A Review with Some Reflections on Canadian-American Comparison Possibilities. *American Behavioral Scientist, 55*(9), 1160-1188.

Black, J. H. et Lakhani, A. S. (1997). Ethnoracial Diversity in the House of Commons: An Analysis of Numerical Representation in the 35th Parliament. *Canadian Ethnic Studies, 29* (1), 1-21.

Black, J. H. et Leithner, C. (1987). Patterns of Ethnic Media Consumption: A Comparative Examination of Ethnic Groupings in Toronto. *Canadian Ethnic Studies, 19* (1), 21-41.

Black, J. H. et Leithner, C. (1988). Immigrants and Political Involvement in Canada: The Role of the Ethnic Media. *Canadian Ethnic Studies, 20* (1), 1-20.

Bloch, A. et Chimienti, M (2011). Irregular Migration in a Globalizing World. *Ethnic and Racial Studies, 34* (8), 1271-1285.

Blum, L. (2010). Racialized Groups: The Sociohistorical Consensus. *The Monist, 93* (2), 298-320.

Blumer, H. (1971). Social Problems as Collective Behavior. *Social Problems, 18* (3), 298-306.

Bonneville, L., Grosjean, S. et Lagacé, M. (2007). *Introduction aux méthodes de recherche en communication*. Montréal, Canada : Gaëtan Morin.

Bouchard, G. (2011). Qu'est-ce que l'interculturalisme ? *Revue de droit de McGill, 56* (2), 395-468.

Bouchard, G. (2012). *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*. Montréal, Canada : Boréal.

Bouchard, G. et Taylor, C. (2008). *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*. (Rapport final de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles). Québec, Canada. Récupéré le 5 août 2012 du site de la Commission : http://www.accommodements-quebec.ca/documentation/rapports/rapport-final-integral-fr.pdf

Boudreau, P., Charest, R., Forcier, H. et Theurillat-Cloutier, F. (2018). Syndicalisme : institution ou mouvement ? *Nouveau Cahiers du socialisme,* (19), 8-17.

Boudreau, V. (2014). *Représentation et identité collective dans la collaboration interorganisationnelle : le cas de la table québécoise de la sécurité routière* (thèse de doctorat). Université de Montréal, Canada.

Bouquillion, P. (2016). La critique des industries culturelles. Dans F. Aubin et J. Rueff (dir.). *Perspectives critiques en communication : contextes, théories et recherches empiriques* (p. 77-98). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Bouquin, S. (2009, juin). L'âge des extrêmes ne fait que commencer... *Les mondes du travail,* (7), 91-104. Récupéré 4 janvier 2014 du site des Espaces Marx : http://www.espaces-marx.net/IMG/pdf/T_N5_Bouquin_pdf.pdf

Bourassa-Dansereau, C. et Yoon, C. (2017). Communication interculturelle et communication interpersonnelle : enjeux et croisements. Dans C. Montgomery et C. Bourassa-Dansereau (dir.). *Mobilités internationales et intervention interculturelle : théories, expériences et pratiques* (p. 31-45). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Breton, P. et Proulx, S. (2006). *L'explosion de la communication à l'aube du XXIe siècle*. Montréal, Canada : Boréal.

Brown, A. D., Colville, I. et Pye, A. (2014). Making Sense of Sensemaking in *Organization Studies. Organization Studies, 36* (2), 265-277.

Brown, W. (2003). Neo-Liberalism and the End of Liberal Democracy. *Theory & Event, 7* (1), 37-59.

Burgess, E. *et al.* (2004). *L'École de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine* (2e éd., Y. Grafmeyer et I. Joseph trad.). Paris, France : Flammarion.

Burnet, J. R. et Palmer, H. (1988). *"Coming Canadians": An Introduction to a History of Canada's peoples.* Toronto, Canada : McClelland and Stewart.

Campbell, A., Converse, P., Miller, W. et Stokes, D. (1960). *The American Voter*. New York, NY : Wiley and Sons.

Cardon, D. (2010). *La démocratie Internet : Promesses et limites.* Paris, France : Seuil.

Carey, J. (1975). Communication and Culture. *Communication Research, 2* (2), 173-191.

Carey, J. (1989). *Communication as Culture*. Boston, MA : Unwin Hyman.

Carroll, W.K. et Little, W. (2001). Neoliberal Transformation and Antiglobalization Politics in Canada: Transition, Consolidation, Resistance. *International Journal of Political Economy, 31* (3), 33-66.

Carty, V. (2015). The Indignados and Occupy Wall Street Social Movements: Global Opposition to the Neoliberalization of Society as Enabled by Digital Technology. *Tamara Journal for Critical Organization Inquiry, 13* (3), 21-33.

Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*. Paris, France : Seuil.

Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I*. Cambridge, MA et Oxford, Royaume-Uni : Blackwell.

Castells, M. (2001). *The Internet Galaxy*. Oxford, Royaume-Uni : Oxford University Press.

Castells, M. (2012). *Networks of Outrage and Hope: Social Movements in the Internet Age*. Cambridge, Royaume-Uni : Polity Press.

Castles, S. et Miller, M. J. (2003). *The Age of Migration* (3e éd.). New York, NY et Londres, Royaume-Uni : The Guilford Press.

Castles, S., De Haas, H. et Miller, M. J. (2014). *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World* (5e éd.). New York, NY et Londres, Royaume-Uni : The Guilford Press.

Cervulle, M. (2016). Genre et communication : des approches critiques en tension. Dans F. Aubin et J. Rueff (dir.). *Perspectives critiques en communication : contextes, théories et recherches empiriques* (p. 305-320). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Charest, R. (2018). À la recherche du deuxième front ! *Nouveau Cahiers du socialisme,* (19), 19-28.

Chastenay, M-H., Pagé, M., Phalet, K., Swyngedouw, M. et Lasry, J-C. (2004). Identity, Equality and Participation: Testing the Dimensions of Citizenship in Canada and Belgium. *Canadian Ethnic Studies, 36* (3), 84-142.

Chavrier, G. (2012). La démocratie participative dans le débat sur la décentralisation. Dans F. Robbe (dir.) *La démocratie participative* (p. 143-161). Paris, France : Harmattan.

Chimienti, M. (2011). Mobilization of Irregular Migrants in Europe: A Comparative Analysis. *Ethnic and Racial Studies, 34* (8), 1338-1356.

Chung, H. et Duggan, J. (2014). *Directional Equilibria*. Récupéré le 5 avril 2014 du John Duggan's Research site : http://www.johnduggan.net/

Cingolani, P. (2015). *La précarité* (4e éd.). Paris, France : Presses Universitaires de France.

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2002). *Rapport ministériel sur le rendement (2001-2002)*. Récupéré le 20 novembre 2017 du site du gouvernement : http://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=http://publications.gc.ca/collections/collection_2012/sct-tbs/BT31-4-32-2002-fra.pdf

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2004). *Faits et chiffres : Résidents permanents et temporaires 2003*. Récupéré le 8 avril 2018 du site du gouvernement : http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/cic/Ci1-8-2003-fra.pdf

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2013a). *Faits et chiffres : Résidents permanents et temporaires 2012*. Récupéré le 8 avril 2018 du site du gouvernement : http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/cic/Ci1-8-2012-fra.pdf

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2013b, mise à jour 7 novembre). *Rapport ministériel sur le rendement (2012-2013)*. Récupéré le 8 avril 2018 du site du gouvernement : http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rmr/2013/rmr.asp#strategique3

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2016). *Faits et chiffres 2015 : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents*. Récupéré le 8 avril 2018 du site du gouvernement : https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/2fbb56bd-eae7-4582-af7d-a197d185fc93

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2017a, mise à jour 23 octobre). *Glossaire*. Récupéré le 8 avril 2018 du site du gouvernement : http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/glossaire.asp#c

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2017b, mise à jour 24 octobre). *Travailleurs qualifiés (fédéral)*. Récupéré le 8 avril 2018 du site du gouvernement : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/devenir-candidat/admissibilite/travailleurs-qualifies-federal.html

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2017c, mise à jour 24 octobre). *Qui peut présenter une demande – Catégorie de l'expérience canadienne (Entrée express)*. Récupéré le 8 avril 2018 du site du gouvernement : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/devenir-candidat/admissibilite/categorie-experience-canadienne.html

Cleaver, H. (1998). The Zapatista Effect: The Internet and the Rise of an Alternative Political Fabric. *Journal of International Affairs, 51* (2), 621-640.

Clifford, J. (1983). On Ethnographic Authority. *Representations*, (2), 118-146.

Cloos, P. (2010). La racialisation comme constitution de la différence : Une ethnographie documentaire de la santé publique aux États-Unis (thèse de doctorat). Université de Montréal, Canada

Cloutier-Villeneuve, L. (2014). Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997. *Flash-info, 15* (3). Institut de la statistique du Québec. Récupéré le 17 juillet 2017 du site de l'institut : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201410.pdf

Cohen, A., Vigoda, E. et Samorly, A. (2001). Analysis of the Mediating Effect of Personal-Psychological Variables on the Relationship Between Socioeconomic Status and Political Participation: A Structural Equations Framework. *Political Psychology, 22*(4), 727-757.

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration Canada (CIMM, 2009). *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*. Ottawa, Canada : Bibliothèque du parlement. Récupéré le 17 juillet 2017 du site du Parlement : http://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/40-2/CIMM/rapport-7

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social de la condition des personnes handicapées (HUMA, 2016). *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Ottawa, Canada : Bibliothèque du parlement. Récupéré le 17 juillet 2017 du site du Parlement : http://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/HUMA/rapport-4

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec (CDPDJ, 2008). *La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la* Loi sur les accidents du travail et les maladies

professionnelles *à la* Charte des droits et libertés de la personne. Récupéré le 17 mai 2018 du site de la Commission : http://www.cdpdj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec (CDPDJ, 2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*. Récupéré le 17 juillet 2017 du site de la Commission : http://www.cdpdj.qc.ca/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec (CDPDJ, 2017). *Mémoire à la commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale. Projet de loi n° 77,* Loi sur l'immigration au Québec. Montréal, Canada : CDPDJ.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec (CDPDJ, 2019). *Mémoire à la commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale. Projet de loi n° 9,* Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes. Montréal, Canada : CDPDJ.

Commission des normes du travail (CNT, 2013). *Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la* Loi sur les normes du travail. Récupéré le 7 mars 2018 du site de la Commission : https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/2013/Rapport_CNT29_octobre_2013_LB.pdf

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST, 2016). *Historique du salaire minimum*. Récupéré le 17 décembre 2017 du site de la commission : www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/

Communautés culturelles et Immigration Québec (MCCI, 1991). *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Québec, Canada. Récupéré du site du gouvernement : http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/Enonce-politique-immigration-integration-Quebec1991.pdf

Conseil du patronat du Québec (CPQ, 2019). *Commentaires du CPQ dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le Projet de loi n° 9,* Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre

adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes. Montréal, Canada : CPQ.

Cooren, F., Kuhn, T., Cornelissen, J. P. et Clark, T. (2011). Communication, Organizing and Organization: An Overview and Introduction to the Special Issue. *Organization Studies, 32* (9), 1149-1170.

Cooren, F. et Robichaud, D. (2011). Les approches constitutives. Dans S. Grosjean et L. Bonneville (dir.). *La communication organisationnelle : approches, processus et enjeux* (p. 140-175). Montréal, Canada : Chenelière-éducation.

Cordero-Guzmán, H. R. (2015). Worker Centers, Worker Center Networks, and the Promise of Protections for Low-Wage Workers. *Labor and Society, 18*, 31-57.

Coudray, J-M., Morin, E. et Lefort, C. (1968). *Mai 1968 : La brèche. Premières réflexions sur les événements*. Le Paris, France : Fayard.

Courtois, C-P. (2010). La nation québécoise et la crise des accommodements raisonnables : bilan et perspective. *Revue internationale d'études canadiennes,* (42), 283-396.

Cranford, C. J., et Ladd, D. (2003). Community Unionism: Organising for Fair Employment in Canada. *Just Labour, 3*, 46-59.

Crozier, M. et Friedberg, E. (1981). *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*. Paris, France : Éditions du Seuil.

De Guchteneire, P. et Pécoud, A. (2010). Les obstacles à la ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants. *Droit et société,* (75), 431-451.

De la Broise, P. et Grosjean, S. (2011). Les approches systémiques. Dans S. Grosjean et L. Bonneville (dir.). *La communication organisationnelle : approches, processus et enjeux* (p. 56-83). Montréal, Canada : Chenelière-éducation.

Della Porta, D. et Mosca, L. (2005). Global-Net for Global Movements? A Network of Networks for a Movement of Movements. *Journal of Public Policy, 25* (1), 165-190.

Demorgon, J. (2004). *Complexité des cultures et de l'interculturel : contre les pensées uniques* (3e éd.). Paris, France : Anthropos.

Demorgon, J. (2012). L'intelligibilité transdisciplinaire de l'histoire humaine. Trois figures « culturelles » de l'humain. Dans K. Dietrich-Chénel et M. Weisser (dir.). *L'interculturel dans tous ces états* (p. 17-41). Paris, France : Orizons.

Dempsey, C. (2014). *Revenu annuel des immigrants par rapport à la moyenne nationale au Canada, 1981-2011*. Ottawa, Canada : Citoyenneté et Immigration Canada. Récupéré le 17 juillet 2017 du site du gouvernement : http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/recherche/revenu-annuel.asp

Derrida, J. (1991). *Donner le temps*. Paris, France : Galilée.

Derrida, J. (1993). *Spectres de Marx : l'état de la dette, le travail du deuil et la nouvelle Internationale*. Paris, France : Galilée.

Desgroseilliers, K. (2017). Travailleurs migrants saisonniers. Une forme d'exploitation « made in Québec ». *Perspectives CSN,* (57), 12-13.

De Tonnancour, V. et Vallée, G. (2009). Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec. *Relations industrielles, 64* (3), 399-441.

De Wenden, C. W. (2013). *La question migratoire au XXI^e siècle. Migrants, réfugiés et relations internationales* (2^e éd.). Paris, France : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

Dostaler, G. (2009). Du libéralisme au néolibéralisme. *Les grands dossiers des sciences humaines (14)*. Récupéré le 9 juillet 2014 du site de la revue : http://www.scienceshumaines.com/du-liberalisme-au-neoliberalisme_fr_23367.html

Downs, A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*. New York, NY : Harper.

Dufour, F.G. et Forcier, M. (2015). Immigration, néoconservatisme et néolibéralisme après la crise de 2008 : le nouveau régime de citoyenneté canadien à la lumière des trajectoires européennes. *Revue Interventions économiques*, (52). Récupéré le 11 janvier 2016 du site de la revue : http://interventionseconomiques.revues.org/2514

Durkheim, É. (2013). *Le suicide* (14^e éd.). Paris, France : Presses universitaires de France.

Elgersma, S. (2014, décembre). *Travailleurs étrangers temporaires*. Ottawa, Canada : Bibliothèque du Parlement (Division de l'économie, des ressources et des affaires internationales, Service d'information et de recherche

parlementaires). Récupéré le 10 juillet 2017 du site de l'institut : https://lop.parl.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2014-79-f.pdf

Elliot, G. (1987). *Althusser: A Detour of Theory*. New York, NY : Verso.

Ellison, N. (1997). Towards a New Social Politics: Citizenship and Reflexivity in Late Modernity. *Sociology, 31* (4), 691-717.

Engeman, C. (2015). Social Movement Unionism in Practice: Organizational Demensions of Union Mobilization in the Los Angeles Immigrant Rights Marches. *Work, Employment and Society, 29* (3), 444-461.

Fadaee, S. et Schindler, S. (2014). The Occupy Movement and the Politics of Vulnerability. *Globalizations, 11* (6), 777-791.

Fanon, Frantz (2009). *Œuvres*. Paris, France : La Découverte.

Fauvel, M. et Yoon, Ch. (2018). La participation-observante en contexte interculturel : un posture méthodologique éthique. *Cahiers du GERACII, 3* (1), 7-30.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI, 2019). *Réforme de l'immigration : les PME saluent l'approche centrée sur le marché du travail*. Montréal, Canada : FCEI.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ, 2016). *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Concernant les consultations sur le projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec*. Montréal, Canada : FTQ.

Fillieule, O. (2009). De l'objet de la définition à la définition de l'objet. De quoi traite finalement la sociologie des mouvements sociaux ? *Politique et Sociétés, 28* (1), 15-36.

Fillieule, O. et Pechu, C. (1993). *Lutter ensemble : les théories de l'action collective*. Paris, France : L'Harmattan.

Fine, J. (2006). *Worker Centers. Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, NY : Cornell University Press.

Fogarty, E.A. (2016). After the Halcyon Days: The Anti-/Alterglobalization movement and International Organizations, 1996-2011. *Journal of Civil Society, 12* (1), 57-81.

Foucault, M. (1990). Qu'est-ce que la critique : Critique et Aufklärung (Compte rendu de la séance du 27 mai 1978). *Bulletin de la Société française de philosophie, 84* (3). Paris, France : Armand Colin.

France, F. (2016). Habermas, reconstruction de la raison et communication. F. Aubin et J. Rueff (dir.). *Perspectives critiques en communication : contextes, théories et recherches empiriques* (p. 99-122). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Fréour, P. (2011, 10 février). Sarkozy : le multiculturalisme est en un « échec ». *Figaro*. Récupéré le 2 février 2015 du site du journal : http://www.lefigaro.fr/politique/2011/02/10/01002-20110210ARTFIG00709-sarkozy-nouvelles-mesures-pour-les-mineurs-delinquants.php

Friedman, M. (1987). *The Essence of Friedman* (K. R. Leube, dir.). Stanford, CA : Hoover Institution Press.

Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS, 2016). *Mémoire déposé à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale dans le cadre des consultations et auditions publiques sur le projet de loi n° 77 : Loi sur l'immigration au Québec*. Montréal, Canada : FDNS.

Frozzini, J. (2014a). L'interculturalisme et la Commission Bouchard-Taylor. Dans Lomomba Emongo et Bob W. White (dir.). *L'interculturel au Québec : rencontres historiques et enjeux politiques* (p. 45-62). Montréal, Canada : Presses de l'Université de Montréal.

Frozzini, J. (2014b).L'interculturalisme selon Gérard Bouchard. Dans Lomomba Emongo et Bob W. White (dir.). *L'interculturel au Québec : rencontres historiques et enjeux politiques* (p. 91-113). Montréal, Canada : Presses de l'Université de Montréal.

Frozzini, J. et Law, A. (2017a). Pour une compréhension de l'hétérogénéité des visions du monde lors de l'implication dans la défense et l'aide aux (im)migrants. *L'interculturel dans la cité, 41* (3), 131-154.

Frozzini, J. et Law, A. (2017b). *Immigrant and Migrant Workers Organizing in Canada and the United States*. Lanham, MD : Lexington Books.

Gagnon, N. (2000). Comment peut-on être Québécois ? *Recherches sociographiques, 41*(3), 545-566.

Galabuzi, G-E. (2011). *Hegemonies, Continuities, and Discontinuities of Multiculturalism and the Anglo-Franco Conformity Order*. Dans M. Chazan, L. Helps, A. Stanley et S. Thakkar (dir.). *Home and Native Land: Unsettling Multiculturalism in Canada* (p. 58-82). Toronto, Canada : Between the Lines.

Galiant, N. (2008). Identité et participation politique des jeunes immigrants de deuxième génération. *Diversité canadienne, 2* (2), 52-55.

Gallois, C. Giles, H., Jones, E., Cargile, A.C. et Ota, H. (1995). Accomodating to Intercultural Encounters. Elaborations and Extensions. Dans L. Wiseman (dir.). *Intercultural Communication Theory, Vol. 29* (p. 115-147). Thousand Oaks, CA : Sage.

Gaudin, J-P. (2013). *La démocratie participative* (2e éd.). Paris, France : Colin.

Gélineau, F. et Teyssier, R. (2012, août). *Le déclin de la participation électorale au Québec, 1985-2008. Cahiers de recherche électorale parlementaire,* (6). Récupéré le 4 juin 2014 du site de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval : http://www.fss.ulaval.ca/CMS_Recherche/upload/chaire_democratie/fichiers/cahier6_complet.pdf

Gellner, E. (1983). *Nations and Nationalism*. Ithaca, NY : Cornell University Press.

George, É. (2009). Réflexions sur la pensée critique dans les études en communication dans le contexte du capitalisme néolibéral. C. Agbobli (dir.). *Quelle communication pour quel changement ? Les dessous du changement social* (p. 41-58). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

George, É. (2016). La réception des médias au prisme des *Cultural Studies*. F. Aubin et J. Rueff (dir.). *Perspectives critiques en communication : contextes, théories et recherches empiriques* (p. 253-275). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Gerring, J. (2007). *Case Study Research: Principles and Practices*. New York, NY : Cambridge University Press.

Gilbert, E. (2014). The Permanence of Temporary Labour Mobility: Migrant Worker Programs across Australia, Canada, and New Zealand. Dans L. F. Vosko, V. Preston et R Latham (dir). *Liberating Temporariness? Migration, Work, and Citizenship in an Age of Insecurity* (p. 152-175). Montréal, Canada : McGill-Queen's University Press.

Giroux, N. (2003). L'étude de cas. Dans Y. Giordano (dir.). *Conduire un projet de recherche. Une perspective qualitative* (p. 41-79). Paris, France : Management et Société (EMS).

Goffman, E. (1967). *Interaction Ritual: Essays in Face-to-face Behavior.* Chicago, Il: Aldine.

Goffman, E. (1980). *Behavior in Public Places: Notes on the Social Organization of Gatherings*. Westport, CT : Greenwood Press.

Goodwin, J. et Jasper J.M. (1999). Caught in a Winding, Snarling Vine: The Structural Bias of Political Process Theory. *Sociological Forum, 14* (1), 27-54.

Gorz, A. (1980). *Les Adieux au prolétariat*. Paris, France : Galilée.

Gouvernement du Canada (1982). *Loi constitutionnelle de 1982*. Ottawa, Canada : Gouvernement du Canada.

Gouvernement du Canada (1988). *Loi sur le multiculturalisme canadien* (dernière modification le 1 avril 2014). Ottawa, Canada : Gouvernement du Canada.

Gouvernement du Canda (2004). *Faits et chiffres 2003. Aperçu de l'immigration. Résidents permanents et temporaires*. Récupéré le 12 avril 2018 du site du gouvernement : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html

Gouvernement du Canda (2014). *Faits et chiffres 2003. Aperçu de l'immigration. Résidents permanents et temporaires*. Récupéré le 12 avril 2018 du site du gouvernement : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html

Gouvernement du Canda (2016, mise à jour 8 février). *Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Récupéré le 10 juillet 2017 du site du gouvernement : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html

Gouvernement du Canada (2017, mise à jour 10 avril). *Le plan décrivant la marche à suivre pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale*. Récupéré le 10 juillet 2017 du site du gouvernement : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/plan.html

Gouvernement du Canada (2018, mise à jour 28 mars). *Qu'est-ce qu'un permis de travail postdiplôme ?* Récupéré le 12 avril 2018 du site du gouvernement : http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=507&top=

Gouvernement du Canada (2019, mise à jour 23 février). *Les aides familiaux pourront maintenant bénéficier de nouvelles voies d'accès vers la résidence permanente. Lancement de deux nouveaux programmes pilotes quinquennaux d'immigration destinés aux aides familiaux* (communiqué de presse). Récupéré le 16 mars 2019 du site du gouvernement : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/02/les-aides-familiaux-pourront-maintenant-beneficier-de-nouvelles-voies-dacces-vers-la-residence-permanente.html

Gouvernement du Québec (1975, mise à jour 1er février 2018). *Charte des droits et libertés de la personne*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec.

Gouvernement du Québec (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Récupéré le 17 juillet 2017 du site du gouvernement : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/atypique.pdf

Gouvernement du Québec (2016, mise à jour 1er février 2018). *Loi sur l'immigration au Québec*. Québec, Canada. Récupéré le 10 avril 2018 du site du gouvernement : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-0.2

Gouvernement du Québec (2017a). Communauté culturelle. *Thésaurus de l'activité gouvernementale*. Récupéré le 15 octobre 2017 du site du gouvernement : http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=2891

Gouvernement du Québec (2017b). Communauté culturelle – termes associés. *Thésaurus de l'activité gouvernementale*. Récupéré le 15 octobre 2017 du site du gouvernement :http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?d=carte&id=2891

Gouvernement du Québec (2017c, mise à jour 1er mai). *Code du travail*. Québec, Canada. Récupéré le 17 juillet 2017 du site du gouvernement : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-27

Gouvernement du Québec (2018a). *Projet de loi n° 176. Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. Québec, Canada. Récupéré le 20 juillet 2018 du site du gouvernement :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2018C21F.PDF

Gouvernement du Québec (2019b, mise à jour 31 décembre). *Loi sur les normes du travail*. Québec, Canada. Récupéré le 16 mars 2019 du site du gouvernement : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Gouvernement du Québec (2019). *Projet de loi n° 9. Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*. Québec, Canada. Récupéré le 16 mars 2019 du site du gouvernement : http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-9-42-1.html

Grabb, E., Hwang, M. et Andersen, R. (2009). Bridging and Bonding: Ethnic Background and Voluntary Association Activity in Canada. *Canadian Ethnic Studies, 41* (1-2), 47-67.

Grossberg, L. (1979). Interpreting the "Crisis" of Culture in Communication Theory. *Journal of Communication, 29* (1), 56-68.

Gudykunst, W. et Kim, Y. Y. (1992). *Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication* (2e éd.). New York, NY : McGraw-Hill.

Guersan, D. (2013). La Participation politique des immigrants au Québec (mémoire de maîtrise). Université de Montréal, Canada

Guerring, J. (2006). *Case Study Research: Principles and Practises*. Cambridge, Royaume-Uni : Cambridge University Press.

Gurr, T. (1970). *Why Men Rebel?* Princeton, NJ : Princeton University Press.

Hall, E. T. (1959). *The Silent Language*. New York, NY : Doubleday & Company.

Hall, E. T. (1989). *Beyond culture* (2e éd.). New York, NY : Anchor Books.

Hall, E. T. (1990). *The Hidden Dimension* (2e éd.). New York, NY : Anchor Books.

Hall, S. (1973). Encoding/decoding. Dans S. Hall, D. Hobson, A. Lowe et P. Willis (dir., 1980). *Culture, Media, Language: Working Papers in Cultural Studies, 1972-79* (p. 128-138). Londres, Royaume-Uni et Hutchinson, KS : Centre for Contemporary Cultural Studies, University of Birmingham.

Hall, S. (1990). The Emergence of Cultural Studies and the Crisis of the Humanities. *The Humanities as Social Technology, 53*, 11-23.

Hall, S. (1997). The Work of Representation. Dans S. Hall (dir.). *Representation: Cultural Representation and Signifying Practices*. Londre, Royaume-Uni et Thousand Oaks, CA : Sage.

Halualani, R. T. et Nakayama, T. K. (2010). Critical Intercultural Communication Studies at a Crossroads. Dans T. K. Nakayama et R. T. Halualani (dir.). *The Handbook of Critical Intercultural Communication* (p. 1-19). Chichester, Royaume-Uni : Wiley-Blackwell.

Hammer, M. R. (1989). Intercultural Communication Competence. Dans M. K. Asante et W. B. Gudykunst (dir.). *Handbook of International and Intercultural Communication* (p. 247-260). Newsbury Park, CA, Londres, Royaume-Uni et New Delhi, Inde : Sage.

Hannerz, U. (1974). Ethnicity and Opportunity in Urban America. Dans A. Cohen (dir.). *Urban Ethnicity* (p. 37-76). Londre, Royaume-Uni et New York, NY : Tavistock.

Hanson, G. H. (2006, décembre). Illegal Migration from Mexico to the United States. *Journal of Economic Literature, 44* (4), 869-924.

Hardt, M. et Negri, A. (2000). *Empire*. Cambridge, MA : Harvard University Press.

Hargreaves, A. G. (1995). *Immigration, 'Race' and Ethnicity in Contemporary France*. New York, NY et Londres, Royaume-Uni : Routledge.

Harles, J. C. (1997). Integration before Assimilation: Immigration, Multiculturalism and the Canadian Polity. *Canadian Journal of Political Science, 30* (4), 711-736.

Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. New York, NY : Oxford University Press.

Hason, G. H. (2005). Illegal Migration from Mexico to the United States. *Journal of Economic Literature, 44* (4), 869-924.

Hatch, M. J. (2000). *Théories des organisations*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Hayek, F. A. V. (1949). *Individualism and Economic Order*. Londres, Royaume-Uni : Routledge & K. Paul.

Hechter, M. (1974). The Political Economy of Ethnic Change. *American Journal of Sociology, 79* (5), 1151-1178.

Heidegger, M. (1986). *Être et temps* (F. Vezin trad.). Paris, France : Gallimard. (Ouvrage original publié en 1967 sous le titre *Sein und Zeit*. Tübingen, Allemagne : Max Niemeyer Verlag).

Helly, D. (1996). *Le Québec face à la pluralité culturelle 1977-1994 : un bilan documentaire des politiques*. Sainte-Foy, Canada : Presses de l'Université Laval.

Hilgers, M. (2013). Observation participante et comparaison : contribution à un usage interdisciplinaire de l'anthropologie. *Anthropologie et Sociétés, 37* (1), 97-115.

Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA : Harvard University Press.

Hobsbawn, E. (1994). *The Age of Extremes: The Short Twentieth Century, 1914-1991*. Londre, Royaume-Uni : Michael Joseph.

Hobsbawm, E. J. (2012). *Nations and Nationalism since 1780: Programme, Myth, Reality* (2e édit.). Cambridge, Royaume-Uni : Cambridge University Press.

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills, CA : Sage.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Londres, Rayaume-Uni et New York, NY : McGraw-Hill.

Hou, F. et Bonikowska, A. (2015). *L'avantage en matière de gains de résidents temporaires ayant obtenu le droit d'établissement au Canada*. Ottawa, Canada : Statistique Canada.

House of Commons Canada (1971). *House of Commons Debates, Official Report, Third session – Twenty-Eighth Parliament, Vol. 8.* Ottawa, Canada : House of Commons Canada.

Hsab, G. et Stoiciu, G. (2011). Communication internationale et communication interculturelle. C. Agbobli et G. Hsab (dir.). *Communication internationale et communication interculturelle. Regards épistémologiques et espaces de pratique* (p. 9-25). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI, 2014, septembre). *Portraits statistiques. L'immigration temporaire au Québec 2008-2013*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec. Récupéré le 1er juillet 2017 du site du ministère : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2008_2013.pdf

Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI, 2015). *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec. Récupéré le 10 avril 2018 du site du ministère : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI, 2016). *2016 Mesure de la participation des Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec. Récupéré le 28 juillet 2017 du site du ministère : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/RAP_Mesure_participation_2016.pdf

Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI, 2017, mise à jour 17 mars). *Qu'est-ce que le racisme et la discrimination ?* Récupéré le 28 septembre 2017 du site du ministère : http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/lutte-discrimination/discrimination-racisme.html#2

Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI, 2018a, mise à jour 28 février). *Partager les valeurs communes* Récupéré le 10 avril 2018 du site du ministère : http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/vivre-quebec/valeurs-communes/index.html

Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI, 2018b, mise à jour 17 mars). *Qu'est-ce que le racisme et la discrimination ?* Récupéré le 10 avril 2018 du site du ministère : http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/lutte-discrimination/discrimination-racisme.html#2

Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI, 2019, mise à jour 31 janvier). *Programme de l'expérience québécoise (PEQ) – Travailleurs étrangers temporaire*. Récupéré le 16 mars 2019 du site du ministère : https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/index.html

Immigration et Communautés culturelles Québec (MICC, 2014, janvier). *Portrait statistiques. L'immigration temporaire au Québec 2007-2012*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec. Récupéré le 1er juillet 2017 du site du ministère : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2007_2012.pdf

Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2012, février). Un portrait des résidents temporaires au Québec de 2000 à 2010. *Données sociodémographiques en bref, 16* (2). Récupéré le 1er juillet 2017 du site de l'institut : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol16-no2.pdf#page=1

Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2014, septembre). *Tendances historiques de la syndicalisation chez les femmes et les hommes au Québec*. Récupéré le 27 mai 2018 du site de l'institut : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/tendances_syndicalisation.pdf

Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2016, mise à jour septembre). *Immigrants selon la catégorie d'immigrants, Québec, 1980-2015*. Récupéré le 26 juin 2017 du site de l'institut : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internationales-interprovinciales/605.htm

Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2018a, mise à jour 22 février). *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada*. Récupéré le 20 juin 2018 du site de l'institut : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/taux_emploi_atypique.html

Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2018b, mise à jour 27 février). *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada*. Récupéré le 20 juin 2018 du site de l'institut : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/presence_syndicale.html

Institut de recherche et d'informations socio-économique (IRIS, 2012, novembre). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Montréal. Récupéré le 5 avril 2014 du site de l'IRIS : http://www.iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2012/11/Note-immigration-web.pdf

Itzigsohn, J. (2002). Immigration and the Boundaries of Citizenship: The Institutions of Immigrants' Political Transnationalism. *International Migration Review, 34*(4), 1126-1154.

Jackson, A. (2011). Méfiez-vous du modèle d'austérité canadien. Dans N. Pons-Vignon (dir.). *Une autre voie est possible. Politiques économiques et stratégies syndicales au-delà de la pensée unique* (p. 35-40). Genève, Suisse : Organisation internationale du travail (OIT). Récupéré le 15 mai 2016 du site de l'OIT : http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_154888.pdf#page=47

Javidi, A. et Javidi, M. (1994). Cross-Cultural Analysis of Interpersonal Bonding: A Look at East and West. Dans L. A. Samovar et R. E. Porter (dir.). *Intercultural Communication A Reader* (7e éd., p. 87-94). Belmont, CA : Wadsworth.

Jedwab, J. (1986). Uniting Uptowners and Downtowners: The Jewish Electorate and Quebec Provincial Politics 1927-39. *Canadian Ethnic Studies, 18* (2), 7-19.

Jedwab, J. (2006). La participation électorale des groupes ethniques et immigrants au Canada. *Perspective électorales, 8* (2), 3-10. Récupéré le 11 novembre 2015 du site des Élections Canada : http://www.elections.ca/res/eim/pdf/Insight_2006_12_f.pdf

Jiwani, Y. (2006). *Discourses of Denial: Mediations of Race, Gender, and Violence*. Vancouver, Canada : University of British-Columbia Press.

Johnson, R. (1986-1987). What is Cultural Studies Anyway? *Social Text,* (16), 38-80.

Jolivet, A. (2013). Les approches constitutives à l'épreuve du terrain. Constituer ou rendre malléables les textes. *Sciences de la société,* (88), 82-99.

Jones, A. (2000). Identity Politics. Part of a Reinvigorated Class Politics. *New Labor Forum, 19* (2), 12-15.

Joppke, C. (2004). The Retreat of Multiculturalism in the Liberal State. *The British Journal of Sociology, 55* (2), 237-257.

Joyal, R. (1994, le 2 novembre). *L'ABC de l'accord Canada-Québec*. Récupéré le 16 août 2015 du site du gouvernement : http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/ententes/quebec/abc-quebec-acc.asp

Juteau, D. (1999). *L'ethnicité et ses frontières*. Montréal, Canada : Presses de l'Université de Montréal.

Karatzogianni, A. et Robinson, A. (2010). *Power, Resistance and Conflict in the Contemporary World: Social Movements, Networks and Hierarchies*. Abingdon, Royaume-Uni : Routledge.

Savoie-Zajc, L. (2004). L'entrevue semi-dirigée. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (dir.). *La recherche en éducation : étapes et approches* (3e éd., p. 293-316). Sherbrooke, Canada : Éditions du CRP.

Kartal, F. (2001-2002). Liberal and Republican Conceptualizations of Citizenship: A Theoretical Inquiry. *Turkish Public Administration Annual, 27-28*, 101-130.

Katsiaficas, G. (1987). *The Imagination of the New Left. A Global Analysis of 1968*. New York, NY : South End Press.

Katz, E., Lazarsfeld, P. F. (1955). *Personal Influence. The Part Played by People in the Flow of Mass Communications*. Glencoe, Il : Free Press.

Khellil, M. (2005). *Sociologie de l'intégration* (2e éd.). Paris, France : Presses universitaire de France.

Kobayashi, A. (1997). Multiculturalism: Representing a Canadian Institution. Dans J. Duncan et D. Ley (dir.). *Place, Culture, Representation* (p. 205-231). New York, NY : Routledge.

Koo, J-H. et Hanley, J. (2016). Migrant Live-In Caregivers: Control, Consensus, and Resistance in the Workplace and the Community. Dans A. Choudry et A.A. Smith (dir.). *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada* (p. 37-54). Oakland, CA : PM Press.

Koschumann, M., Kuhn, T. et Pfarrer, M. (2012). A Communicative Framework of Value in Cross-Sector Partnerships. *Academy of Management Review, 37* (3), 332-354.

Kuenssberg, L. (2011, 5 février). State Multiculturalism Has Failed, says David Cameron. *BBC*. Récupéré le 2 février 2014 du site du journal : http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-12371994

Kymlicka, W. (1995). *Multicultural Citizenship*. New York, NY : Oxford university press.

Kymlicka, W. (1998). *Finding Our Way. Rethinking Ethnocultural Relations in Canada*. Don Mills, Canada : Oxford university press.

Kymlicka, W. (2010). *The current state of multiculturalism in Canada and research themes on Canadian multiculturalism 2008-2010*, Ottawa, Canada : Citizenship and Immigration Canada.

Kymlicka, W. (2012). *Multiculturalism: Success, Failure, and the Future*. Washington, DC : Migration Policy Institute (MPI). Récupéré 5 décembre 2013 du site du MPI : http://www.migrationpolicy.org/research/TCM-multiculturalism-success-failure

Kymlicka, W. et Norma, W. (2000). Citizenship in Cultural Diverse Societies: Issues, Contexts, Concepts. Dans W. Kymlicka et W. Norman (dir.). *Citizenship in Diverse Societies* (p. 1-44). New York, NY : Oxford University Press.

Labelle, M. Field, A-M. et Icart, J-C. (2007, août). *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec* (Document de travail présenté è la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles). Québec, Canada. Récupéré le 7 février 2013 du site de la Commission : http://www.accommodements-quebec.ca/documentation/rapports/rapport-9-labelle-micheline.pdf

Labelle, M., Rocher, F. et Field, A-M. (2004). La politique de contestation transnationale des minorités ethniques et racisés. Vers l'émergence d'une identité post-nationale ? Dans M. Labelle et F. Rocher (dir.) *Contestation transnationale, diversité et citoyenneté dans l'espace québécois* (p. 43-105). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Lacoursière, J. (2005). *Histoire du Québec. Des origines à nos jours.* Paris, France : Nouveau monde.

Ladmiral, J-R. et Lipiansky, E. M. (1989). *La communication interculturelle*. Paris, France : Armand Colin.

La Maisonnée (2019). *Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyen sur le Projet de loi numéro 9,* Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes. Montréal, Canada : La Maisonnée.

Lapp, M. (1999). Ethnic Group Leaders and the Mobilization of Voter Turnout: Evidence from Five Montreal Communities. *Canadian Ethnic Studies, 31* (2), 17-42.

Laramée, A. et Vallée, B. (1991). *La recherche en communication. Éléments de méthodologie*. Québec, Canada : Presses de l'Université de Québec.

Latour, B. (2005). *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory*. Oxford, Royaume-Uni et Toronto, Canada : Oxford University Press.

Laurence, H. (1999). Financial System Reform and the Currency Crisis in East Asia. *Asian Survey, 39* (2), 348-373.

Lazarsfeld, P. F., Berelson, B. B. et Gaudet, H. (1944). *The People's Choice*. New York, NY : Columbian University Press.

Leduc, V. (2015, 8 mai). Fermeture de X : 70 pertes d'emplois à Pointe-Claire. *Métro*. Récupéré le 2 mai 2016 du site du journal : http://journalmetro.com/local/ouest-de-lile/actualites/772271/fermeture-de-serigraphie-richford-soixante-dix-pertes-demplois-a-pointe-claire/

Lemieux, F. (2016, 10 février). X : une compensation financière demandée par les ex-employés. *Métro*. Récupéré le 2 mai 2016 du site du journal : http://journalmetro.com/local/ouest-de-lile/actualites/915584/serigraphie-richford-une-compensation-financiere-demandee-par-les-ex-employes/

Lee, Y-T, Ottati, V. et Hussain, I. (2001, novembre). Attitudes toward "Illegal" Immigration into the United States: California Proposition 187. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 23* (4), 430-443

Leeds-Hurwitz, W. (2010). Writing the Intellectual History of Intercultural Communication. Dans Thomas K. Nakayama et Rona Tamiko Halualani (dir.). *The Handbook of Critical Intercultural Communication* (p. 21-33). Chichester, Royaume-Uni : Wiley-Blackwell.

Levine-Rasky, C. (2006). Discontinuities of Multiculturalism. *Canadian Ethnic Studies, 38* (3), 87-104.

Lewchuck, W. *et al.* (2013). *It's More than Poverty: Employment Precarity and Hosehold Well-being*. Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario. Récupéré le 14 mai 2017 du site de l'organisation: https://pepsouwt.files.wordpress.com/2013/02/its-more-than-poverty-feb-2013.pdf

Lewis, H., Dwyer, P., Hodkinson, S. et Waite, L. (2015). Hyper-precarious Lives: Migrants, Work and Forced Labour in the Global North. *Progress in Human Geography, 39* (5), 580-600.

Lewis, H. et Waite, L. (2015). Asylum, Immigration Restrictions and Exploitation: Hyper-precarity as a Lens for Understanding and Tackling Forced Labour. *Anti-Trafficking Review,* (5), 49-67.

Li, P. S. (2003, août). *Deconstructing Canada's Discourse of Immigrant Integration* (Working Paper No. WP04-03). Edmonton, Canada : Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration. Récupéré le 8 octobre 2014 du site du Centre for Urban & Community Studies de l'Université de Toronto : http://www.urbancentre.utoronto.ca/pdfs/elibrary/Cda-Discourse-Immigrant-Int.pdf

Livengood, R. J. (2013). Organizing for Structural Change: The Potential and Promise of Worker Centre. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review, 48* (1), 325-356.

Lochhead, C. (2003). *The transition penalty: unemployment among recent immigrants to Canada*. Récupéré le 10 novembre 2014 du site du Canadian Labour and Business Centre : http://www.policy.ca/policy-directory/Detailed/The-Transition-Penalty-_-Unemployment-among-Recent-Immigrants-to-Canada-428.html

Lu, Y. et Hou, F. (2017). *Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014*. Ottawa, Canada : Statistique Canada.

Marshall, T. H. (2009). Citizenship and Social Class. Dans J. Manza et M. Sauder (dir.). *Inequality and Society* (p. 148-154). New York, NY : W. W. Norton and Co.

Martin, É. (2015). *Le projet « austéritaire ». La « révolution » néolibérale de l'État*. Montréal, Canada : Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS).

Martin, J. A. (1993). Intercultural Communication Competence: A Reiview. Dans R. L. Wiseman et J. Koester (dir.), (p. 16-29). Newbury Park, CA, Londres, Royaume-Uni et New Delhi, Inde : Sage.

Martin, J. N. et Nakayama, T. K. (2004). *Intercultural Communication in Context* (3e éd.). New York, NY : McGraw-Hill.

Martin, N., Morales, S. et Theodore, N. (2007). Migrant Worker Centers: Contending with Downgrading in the Low-Wage Labor Market. *GeoJournal, 68*, 155-165.

Marx, K. (1845). *Thèses sur Feuerbach*. Récupéré le 11 août 2017 du site « Marxiste.org. » : https://www.marxists.org/francais/marx/works/1845/00/kmfe18450001.htm

Marx, K. (1859). *Critique de l'économie politique*. Récupéré le 11 août 2017 du site « Marxiste.org. » : https://www.marxists.org/francais/marx/works/1859/01/index.htm

Marx, K. (1985a). *Le capital. Livre I. Sections I à IV* (J. Roy, trad.). Paris, France : Flammarion.

Marx, K. (1985b). *Le capital. Livre I. Sections V à VIII* (J. Roy, trad.). Paris, France : Flammarion.

Marx, K. et Engels, F. (1893). *Manifeste du Parti communiste* (K. Lafargue trad.). Récupéré le 27 mai 2018 du site de l'Université du Québec à Chicoutimi : http://classiques.uqac.ca/classiques/Engels_Marx/manifeste_communiste/Manifeste_communiste.pdf

Mathieu, L. (2007). Ce que la précarité fait aux mobilisations. Boumaza, M. et Hamman, P. (dir.). *Sociologie des mouvements de précaires. Espaces mobilisés et répertoires d'action* (p. 241-257). Paris, France : L'Harmattan.

Mayer, N. et Boy, D. (1997). Les « variables lourdes » en sociologie électorale. État des controverses. *Enquête, 5*, 1-12.

Mayer, R. et Ouellet, F. (1991). *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*. Montréal, Canada : Gaëtan Morin.

McCarthy, J. et Zald, M.N. (1977). Resource Mobilization and Social Movements. A Partial Theory. *American Journal of Sociology, 82* (7), 1212-1241.

McNally, D. (2013). *Panne globale. Crise, austérité et résistance*. (J. Martineau, trad.). Montréal, Canada : Écosociété. (Ouvrage original publié en 2010 sous le titre de *Global Slump: The Economics and Politics of Crisis and Resistance*. Oakland, CA: PM Press).

Mintzberg, H. (1982). *Structure et dynamique des organisations*. Paris, France et Montréal, Canada : Éditions d'organisation / Éditions Agence d'Arc.

Mollona, M. (2009). Community Unionism versus Business Unionism: The Return of the Moral Economy in Trade Union Studies. *American Ethnologist, 36* (4), 651-666.

Montgomery, C. et Agbobli, C. (2017). Mobilités internationales et intervention interculturelle : conceptualisations et approches. Dans C. Montgomery et C. Bourassa-Dansereau (dir.). *Mobilités internationales et intervention interculturelle : théories, expériences et pratiques* (p. 9-30). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Mouffe, C. (2005a). *The Democratic Paradox*. Londres, Roayme-Uni et Brooklyn, NY : Verso.

Mouffe, C. (2005b). *The Return of the Political* (2e éd.). Londres, Royaume-Uni et New York, NY : Verso.

Mucchielli, A. (2004). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* (2e éd.). Paris, France : A. Colin.

Nakanishi, M. et Johnson, K. M. (1993). Implications of Self-Disclosure on Conversational Logics, Perceived Communication Competence, and Social Attraction. Dans R. L. Wiseman et J. Koester (dir.). *Intercultural Communication Competence* (p. 204-221). Newbury Park, CA, Londres, Royaume-Uni et New Delhi, Inde : Sage.

Neveu, É. (2014). *Sociologie des mouvements sociaux* (6e éd.). Paris, France : La Découverte.

Nguyen, M. (2016). *Bilan de l'observatoire sur les conséquences des mesures d'austérité 2014-2016*. Montréal, Canada : Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS).

Noiseux, Y. (2008). État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences (thèse de doctorat). Université du Québec à Montréal, Canada.

Oberschall, A. (1978). Theories of Social Conflict. *Annual Review of Sociology, 4*, 291-315.

Oberschall, A. (2000). Social Movements and the Transition to Democracy. *Democratization, 7* (3), 25-45.

Ogay, T. (2002). *« Intercultural communication »* et psychologie des contacts de cultures, un dialogue interdisciplinaire et interculturel encore à construire.

Dans P. R. Dasen et C. Perregaux (dir.). *Pourquoi des approches interculturelles en sciences de l'éducation ?* (p. 67-84). Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Olson, M. (1971). *The Logic of Collective action. Public Goods and the Theory of Groups* (2e éd.). Cambridge, MA : Harvard University Press.

O'Neill, B., Gidengil, E. et Young, L. (2012). The Political Integration of Immigrant and Visible Minority Women. *Canadian Political Science Review, 6* (2-3), 185-196.

Ono, K.A. (2010). Reflections on "Problematizing 'Nation' in Intercultural Communication Research". Dans Thomas K. Nakayama et Rona Tamiko Halualani (dir.). The Handbook of Critical Intercultural Communication (p. 84-97). Chichester, Royaume-Uni : Wiley-Blackwell.

O'Reilly, K. (2005). *Ethnographic Methods*. Londre, Royame-Uni et New York, NY : Routledge.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2017). *Taux de syndicalisation*. Récupéré le 17 octobre 2017 du site de l'organisation : http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr

Organisation des Nations Unies (ONU, 2016a). Département des affaires économiques et sociales. *International Migration Report 2015*. Récupéré le 12 juin 2017 du site de l'ONU : http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015.pdf

Organisation des Nations Unies (ONU, 2016b). Département des affaires économiques et sociales. *International Migration Report 2015, highlights*. Récupéré le 12 juin 2017 du site de l'ONU : http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf

Organisation des Nations Unies (ONU, 2017). Département des affaires économiques et sociales. *International Migration Report 2017*. Récupéré le 22 juin 2018 du site de l'ONU : http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017.pdf

Organisation internationale pour les migrations (OIM, 2004). *Glossary on Migration*. Genève. Récupéré le 12 juin 2017 du site de l'OIM : http://publications.iom.int/bookstore/free/IML_1_EN.pdf

Organisation internationale pour les migrations (OIM, 2013). *État de la migration dans le monde 2013*. Genève. Récupéré le 12 juin 2017 du site de l'OIM : http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR2013_FR.pdf

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris, France : Armand Colin.

Pang, M. (2013). *Les travailleurs étrangers temporaires*. Ottawa, Canada : Bibliothèque du Parlement. Récupéré le 17 juillet 2017 du site de la bibliothèque : https://lop.parl.ca/content/lop/ResearchPublications/2013-11-f.pdf

Penninx, R. (2003, 1er octobre). *Integration: The Role of Communities, Institutions, and the State*. Récupéré le 2 avril 2016 du site du Migration Policy Institute (MPI) : http://www.migrationpolicy.org/article/integration-role-communities-institutions-and-state

Petsod, D., Wang, T. et McGarvey, C. (2006). *Investing in Our Communities: Strategies for Immigrant Integration. A Toolkit for Grantmakers*. Sebastopol, CA : Grantmakers Concerned with Immigrants and Refugees (GCIR). Récupéré le 2 avril du site GCIR : https://www.gcir.org/sites/default/files/resources/GCIR%20Toolkit.pdf

Picard, D. et Marc. D. (2015). *L'École de Palo Alto* (2e éd.). Paris, France : Presses Universitaires de France.

Piorer, M. et Berger, S. (1979). *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. New York, NY : Cambridge University Press.

Picot, G. et Hou, F. (2014). *Immigration, faible revenu et inégalité des revenus au Canada : Quoi de neuf durant les années 2000 ?* Ottawa, Canada : Statistique Canada. Récupéré le 17 juillet 2017 du site de l'institut : http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2014364-fra.pdf

Pineau, A. (2013). Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent. *Les Cahiers de droit, 54* (2-3), 461-488.

Pineault, É. (2013). *Cette fois, est-ce différent ? La reprise financiarisée au Canada et Québec* (avec la collaboration de Simon Tremblay-Pepin). Montréal,

Canada : Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). Récupéré du site de l'IRIS : http://www.iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2013/10/Reprise-WEB-10.pdf

Plummer, K. (2003). *Intimate Citizenship. Private Decisions and Public Dialogues*. Montréal, Canada : McGill-Queen's University Press.

Poutignat, P., Streiff-Fenart, J. et Barth, F. (2008). *Théories de l'ethnicité* (2e éd.). Paris, France : Presses universitaires de France.

Ramirez, A. P. et Chun, J. J. (2016). Struggling against History: Mirant Farmworker Organizing in British Columbia. Dans A. Choudry et A.A. Smith (dir.). *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada* (p. 84-104). Oakland, CA : PM Press.

Rancière, J. (1987). *Le maître ignorant. Cinq leçons sur l'émancipation intellectuelle*. Paris, France : Fayard.

Rancière, J. (2004). *Au bord de la politique* (2e éd.). Paris, France : Gallimard.

Rancière, J. (2005). *La haine de la démocratie*. Paris, France : La Fabrique édition.

Ravault, R-J. (2016). Une conception comsmopolitique de la communication pour transformer la globalisation en « terre patrie » ! *Cahiers du GERACII, 1* (1) : 3-17.

Reitz, J. G. (2005). Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy. *Institute for Research on Public Policy (IRPP) Choices, 11* (1), 1-18.

Reitz, J. G. et Banergee, R. (2007). Racial inequality, social cohesion and policy issues in Canada. Dans K. Banting, T. J. Courchene et F. L. Seidle (dir.). *Belonging? Diversity, Recognition and Shared Citizenship in Canada* (Vol. 3, p. 45-75). Montréal, Canada : Institute for Research on Public Policy.

Renan, E. (1991). Qu'est-ce qu'une nation ? Dans P. Forest (dir.). *Qu'est-ce qu'une nation ?* (p. 12-48). Paris, France : Pierre Bordas et fils.

Rey, A. (2005). Articule sur la « communication » (p. 1704-1707), article sur la « critique » (p. 2008) et article sur la « culture » (p. 2054-2057). Dans Alain Rey (dir.). *Dictionnaire culturel en langue française. Tome I*. Paris, France : Dictionnaires Le Robert.

Rico de Sotelo, C. et Serpereau, A. (2011). La recherche en communication internationale et interculturelle. Dans C. Agbobli et G. Hsab (dir.). *Communication internationale et communication interculturelle. Regards épistémologiques et espaces de pratique* (p. 95-112). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Roberts, J.M. (2004). *Alliances, Coalitions and Partnerships. Building Collaborative Organizations*. Gabriola Island, Canada : New Society Publishers.

Robinson, I. (2000). Neoliberal Restructuring and U.S. Unions: Toward Social Movement Unionism? *Critical Sociology, 26* (1/2), 109-138.

Rogers, E.M., Hart, W.B. et Miike, Y. (2002). Edward T. Hall and the History of Intercultural Communication: The United States and Japan. *Keio Communication Review,* (24), 3-26.

Rolland-Diamond, C. (2008). S'opposer à la guerre dans l'Amérique de George W. Bush. *Vingtième siècle,* (97), 175-186.

Rossinow, D. (1998). *Authenticity. Liberalism, Christianity, and the New Left in America*. New York, NY : Columbia University Press.

Rotman, P. et Rotman, C. (2008). *Les années 68*. Paris, France : Seuil.telo

Rowe, A. C. (2010). Entering the Inter. Power Lines in Intercultural Communication. Dans T. K. Nakayama et R. T. Halualani (dir.). *The Handbook of Critical Intercultural Communication* (p. 217-226). Chichester, Royaume-Uni et Malden, MA : Wiley-Blackwell.

Rueff, J. (2016). Axel Honneth et la théorie de la reconnaissance sociale. F. Aubin et J. Rueff (dir.). *Perspectives critiques en communication : contextes, théories et recherches empiriques* (p. 123-141). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Schnapper, D. (1993). Ethnies et nations. *Cahiers de recherche sociologique,* (20), 157-167.

Schnapper, D. (1994). *La communauté des citoyens : sur l'idée moderne de nation*. Paris, France : Gallimard.

Schnapper, D. (2000). *Qu'est-ce que la citoyenneté ?* Paris, France : Gallimard.

Schnapper, D. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration?* Paris, France : Gallimard.

Schoeneborn, D. et Vásquez, C. (2017). Communication as Constitutive of Organization. Dans C.R. Scott et L.K. Lewis (dir.). *International Encyclopedia of Organizational Communication*. Hoboken, NJ: Wiley.

Shakir, U. (2011) The Colur of poverty. Dans M. Chazan, L. Helps, A. Stanley et S. Thakkar (dir.). *Home and Native Land: Unsettling Multiculturalism in Canada* (p. 184-191). Toronto, Canada : Between the Lines.

Shannon, C.E., et Weaver, W. (1949). *A Mathematical Theory of Communication*. Urbana, IL : University of Illinois Press.

Shome, R. (2010). Internationalizing Critical Race Communication Studies. Transnationality, Space, and Affect. Dans Thomas K. Nakayama et Rona Tamiko Halualani (dir.). *The Handbook of Critical Intercultural Communication* (p. 149-170). Chichester, Royaume-Uni : Wiley-Blackwell.

Simard, C. (2002). La participation des membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à la vie politique. *Horizons, 5* (2), 10-11.

Simard, C. et Pagé, M. (2009). Participation civique et politique des citoyens issus de l'immigration. *Diversité urbaine, 9* (2), 7-26.

Simon, B. *et al.* (1998). Collective Identification and Social Movement Participation. *Journal of Personality and Social Psychology, 74* (3), 646-658.

Simon, P. (1997). La statistique des origines : « race » et ethnicité dans les recensements aux États-Unis, Canada et Grande-Bretagne. *Sociétés Contemporaines,* (26), 11-44.

Skoumbi, V. *et al.* (2012, 21 février). Sauvons le peuple grec de ses sauveurs !. *Libération monde*. Récupéré le 2 avril 2013 du site du journal : http://www.liberation.fr/monde/2012/02/21/sauvons-le-peuple-grec-de-ses-sauveurs_797442

Smelser, N. J. (1962). *Theory of Collective Behavior*. New York, NY : Free Press of Glencoe.

Snow, D.A., Rochford, E.B., Worden, S.K. et Benford, R.D. (1986). Frame Alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation. *American Sociological Review, 51* (4), 464-481.

Sollors, W. (1986). *Beyond Ethnicity: Consent and Descent in American Culture*. New York, NY : Oxford University Press.

Soulé, B. (2007). Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales. *Recherches qualitatives, 27* (1), 127-140.

Spitzberg, B. H. (1994). A Model of Intercultural Communication Competence. Dans L. A. Samovar et R. E. Porter (dir.). *Intercultural Communication A Reader* (7e éd., p. 347-359). Belmont, CA : Wadsworth.

Standing, G. (2014). *The Precariat: The New Dangerous Class* (2e éd.). Londre, Royaume-Uni et New York, NY : Bloomsbury.

Stasiulis, D. K. (1997, novembre). *La participation des immigrants et des membres des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles à la vie politique canadienne* (Communication présentée à la Deuxième conférence nationale Metropolis en immigration). Montréal, Canada. Récupéré le 2 avril du site du Metropolis : http://canada.metropolis.net/events/civic/dstasiulis_f.html#r1

Stasiulis, D. J. et Abu-Laban, Y. (2008). Unequal Relations and the Struggle for Equality: Race and Ethnicity in Canadian Politics. Dans M. Whittington et G. Williams (dir.). *Canadian Politics in the 21st Century* (7e éd. p. 284-311). Toronto, Canada : Thomson Nelson.

Statistique Canada (2009, mise à jour 20 novembre). Statut d'immigrant reçu. Récupéré le 8 avril 2018 du site du Statistique Canada : http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/ref/dict/pop058-fra.cfm

Statistique Canada (2013a). *Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada.* Récupéré le 20 novembre 2016 du site du Statistique Canada : http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf

Statistique Canada (2013b). *Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits.* Récupéré le 20 novembre 2016 du site du Statistique Canada : http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.pdf

Statistique Canda (2013c, mise à jour 9 janvier). *Raison de ne pas voter parmi ceux qui n'ont pas voté, selon le statut d'immigrant, élections fédérales de mai*

2011. Récupéré le 20 juillet 2017 du site de l'institut : http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/110705/t110705a3-fra.htm

Statistique Canada (2016, mise à jour 15 septembre). *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada*. Récupéré le 15 octobre 2017 du site de l'institut : http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.cfm#a3

Stepanova, E. (2011). The Role of Information Communication Technologies in the "Arab Spring". *PONARS Eurasia Policy Memo*, (159), 1-6.

Stoiciu, G. (2008). L'émergence du domaine d'étude de la communication interculturelle. *Hermès,* (51), 33-40.

Stoiciu, G. (2009). Modèle de gestion du pluralisme : grandeurs et misères. Dans C. Perraton et M. Bonenfant (dir.). *Vivre ensemble dans l'espace public* (p. 101-119). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Stoiciu, G. (2011). La communication interculturelle comme champ d'études : histoire, carte et territoire. Dans C. Agbobli et G. Hsab (dir.). *Communication internationale et communication interculturelle. Regards épistémologiques et espaces de pratique* (p. 45-70). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Storey, J. (1996). Cultural Studies: An Introduction. Dans J. Storey (dir.). *What is Cultural Studies? A Reader* (p. 1-13). Londres, Royaume-Uni et New York, NY : Arnold.

Taylor, J. R. (2011). Organization as an (Imbricated) Configuring of Transactions. *Organization Studies, 32* (9) : 1273-1294.

Taylor, J. R. et Delcambre, P. (2011). *La communication organisationnelle : histoire, enjeux et fondements*. Dans S. Grosjean et L. Bonneville (dir.). *La communication organisationnelle : approches, processus et enjeux.* Montréal, Canada : Chenelière-éducation.

Taylor, J. R. et Van Every, E. J. (2000). *The Emergent Organization: Communication as Its Site and Surface*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.

Thayer, L. O. (1968). *Communication and Communication Systems in Organization, Management, and Interpersonal Relations*. Homewood, IL : R. D. Irwin.

Theodore, N. Valenzuela Jr., A. et Meléndez, E. (2009). Worker Centers: Defending Labor Standards for Migrant Workers in the Informal Economy. *International Journal of Manpower, 30* (5), 422-436.

Thériault, K. (2007). Communication interculturelle : analyse de la perspective de participants américains au sein du programme Jet au Japon (mémoire de maîtrise) Université du Québec à Montréal, Canada.

Thiétart, R.-A. (2003). *Méthodes de recherche en management* (2e éd.). Paris, France : Dunod.

Thobani, S. (2007). Exalted Subjects: Studies in the Making of Race and Nation in Canada. Toronto, Canada : University of Toronto Press.

Thomas, D. (2012). *Le don et le bénévolat chez les immigrants du Canada*. Ottawa, Canada : Statistique Canada. Récupéré le 27 juillet 2017 du site de l'institut : http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2012001/article/11669-fra.pdf

Thomas, M. (2016). Producing and Contesting "Unfree Labour" through the Seasonal Agricultural Worker Program. Dans A. Choudry et A.A. Smith (dir.). *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada* (p. 21-36). Oakland, CA : PM Press.

Tilly, C. (1978). *From Mobilization to Revolution*. Reading, MA : Addison-Wesley.

Tilly, C. (1984). Social Movements and Nationals Politics. Dans C. Bright et S. Harding (dir.). *Statemaking and Social Movements: Essays in History and Theory* (p. 297-317). Ann Arbor, MI : University of Michigan Press.

Tossutti, L. (2007). *La participation électorale des membres des communautés ethnoculturelles*. Ottawa, Canada : Élections Canada. Récupéré 5 mars 2014 du site des Élections Canada : http://elections.ca/res/rec/part/paper/ethnocultural/ethnocultural_f.pdf

Touraine, A. (1968). L*e mouvement de Mai 1968 ou le communisme utopique*. Paris, France : Seuil.

Triandis, H. C. (1994). *Culture and Social Behavior*. New York, NY : McGraw-Hill.

Trudel, D. (2014). Théorie critique et histoire de la communication : la théorie critique de Max Horkheimer comme critique de la philosophie bourgeoise de l'histoire. *COMMposite, 17* (2) : 4-28.

Turcotte, M. (2015). *L'engagement communautaire et la participation politique au Canada*. Ottawa, Canada : Statistique Canada. Récupéré le 28 juillet 2017 du site de l'institut : http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2015006-fra.pdf

Unifor (2017). *À propos d'Unifor*. Récupéré le 17 décembre 2017 du site du syndicat : https://www.unifor.org/fr/a-propos-dunifor

Uppal, S. et LaRochelle-Côté, S. (2012). *Facteurs associés à la participation électorale*. Ottawa, Canada : Statistique Canada. Récupéré le 18 juillet 2017 du site de l'institut : http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012001/article/11629-fra.pdf

Vatz-Laaroussi, M. (2004). Immigrants et vie associative dans les régions du Québec. Dans J. Gatugu, S. Amoranitis et A. Manço (dir.). *La vie associative des migrants : quelles (re)connaissances ? Réponses européennes et canadiennes* (p. 181-201). Paris, France : L'Harmattan.

Verba, S. (1978). *Participation and Political Equality: a seven-nation comparison*. Cambridge, Royaume-Uni: Cambridge University Press.

Visser, M.A., Theodore, N., Melendez, E.J. et Valenzuela Jr., A. (2017). From Economic Integration to Socioeconomic Inclusion: Day Labor Worker Centers as Social Intermediaries. *Urban Geography, 38* (2), 243-265.

Wadia, K. et Allwood, G. (2012). *The Crisis of Multiculturalism in the UK*. Dans M. Labelle, J. Couture et F. W. Remiggi (dir.). *La communauté politique en question. Regards croisés sur l'immigration, la citoyenneté, la diversité et le pouvoir* (p. 97-119). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Weaver, M. (2010, 17 octobre). Angela Merkel: German Multiculturalism has 'utterly failed'. *The Guardian*. Récupéré le 2 février du site du journal : http://www.theguardian.com/world/2010/oct/17/angela-merkel-german-multiculturalism-failed

Weick, K.E. (2001). *Making Sense of the Organization*. Oxford, Royaume-Uni : Blackwell Publishers.

Weiss, L. (1998). *The Myth of the Powerless State*. Ithaca, NY : Cornell University Press.

White, B.W. (2014). Quel métier pour l'interculturalisme au Québec ? Dans Lomomba Emongo et Bob W. White (dir.). *L'interculturel au Québec :*

rencontres historiques et enjeux politiques (p. 21-44). Montréal, Canada : Presses de l'Université de Montréal.

White, S., Nevitte, N., Blais, A., Everitt, J, Fournier, P. et Gidengil, E. (2006, décembre). Making Up for Lost Time: Immigrant Voter Turnout in Canada. *Electoral Insight, 8* (2), 10-16. Récupéré 18 mars 2016 du site des Élections Canada : http://www.elections.ca/res/eim/pdf/Insight_2006_12_e.pdf

White, S., Nevitte, N., Blais, A., Gidengil, E. et Fournier, P. (2008). The Political Resocialization of Immigrants: Resistance or Life-long Learning? *Political Research Quarterly, 61*(2), 268-281.

Williams, R. (1961). *The Long Revolution*. New York, NY : Columbia University Press.

Williams, R. (1974). Communications as Cultural Science. *Journal of Communication, 24* (3), 17-25.

Williams, R. (1988). Articule sur la « Culture ». Dans R. Williams. *Keywords. A Vocabulary of Culture and Society* (2e éd., p. 87-93). Londre, Royaume-Uni : Fontana Press.

Wong, K. (2015). A New Labor Movement for a New Working Class: Unions, Worker Centers, and Immigrants. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law, 36* (1), 205-213.

Wong, W. (2008). *From Immigration to Participation: A Report on Promising in Integration*. Ottawa, Canada : Public Policy Forum.

Yoon, C. (2016a). The Said and the Unsaid: The Intercultural Dynamics in Canada and Quebec. N. T. Johnson et S. Simpson (dir.). *Bridging Differences: Understanding Cultural Interaction in Our Globalized World* (p. 25-37). Oxford, Royaum-Uni : Inter-Disciplinary Press.

Yoon, C. (2016b). Donner la voix aux marginalisés et les unir. C. Ghosn et B. Bilge (dir.). *Minorités et médias* (p. 34-46). Paris, France : IARSIC.

Zald, M. N. et McCarthy, J. D. (1979). *The Dynamics of Social Movements: Resource Mobilization, Social Control, and Tactics*. Cambridge, MA : Winthrop Publishers.

Zazk, J. (2011). *Participer. Essai sur les formes démocratiques de la participation*. Paris, France : Le bord de l'eau.

Zilber, T. B. (2007). Stories and the Discursive Dynamics of Institutional Entrepreneurship: The Case of Israeli High-Tech after the Bubble. *Organization Studies*, (28), 1035-1054.

Zizek, S. (2012). *The Year of Dreaming Dangerously*. Londres, Royaume-Uni et New York, NY : Verso.

Zizek, S. (2013). The west's crisis is one of democracy as much as finance. *The Guardian*, le 16 janvier. Récupéré le 2 avril 2016 du site du journal : http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jan/16/west-crisis-democracy-finance-spirit-dictators

Zou, M. (2015). The Legal Construction of Hyper-Dependence and Hyper-Precarity in Migrant Work Relations. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 31* (2), 141-162.