

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE DISCOURS SYNDICAL SUR L'IMMIGRATION, L'INTÉGRATION ET LA
DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE AU QUÉBEC: LE CAS DES CENTRALES
FTQ, CSN ET CSQ.

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

ÉTIENNE MARTEL

MARS 2015

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire 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.01-2006). 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.»

J'aimerais dédier cette recherche
à la mémoire de ma sœur
Audrey Martel

*« Le vrai tombeau des morts,
c'est le coeur des vivants. »*
Jean Cocteau

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier monsieur Sid Ahmed Soussi, professeur du département de sociologie de l'UQAM, pour sa compréhension, ses encouragements et sa direction. Sa disponibilité, sa rigueur et ses conseils judicieux ont été essentiels à la réalisation de ce mémoire. J'aimerais remercier ma mère, Danielle Bonneau qui m'a transmis sa résilience devant l'adversité et sa passion pour la vie. Finalement, j'aimerais remercier mes amis de m'avoir soutenu moralement durant ces quelques années.

*« Après la liberté d'agir, la plus naturelle à l'homme
est celle de combiner ses efforts avec les efforts
de ses semblables et d'agir en commun »*

Alexis de Tocqueville

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	iii
TABLE DES MATIÈRES	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
RÉSUMÉ	x
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I.....	3
PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE	3
1.1 Introduction.....	3
1.2 Problématique	4
1.2.1 Présentation générale	4
1.2.2 L'objet de recherche.....	5
1.3- Question de recherche.....	7
1.4 Méthodologie	8
1.4.1 L'analyse du discours.....	8
1.4.2 L'analyse de contenu.....	10
1.4.3 Plan général d'enquête	11
1.5-Composition du corpus	12
1.5.1 Corpus de la première sous-question	12
1.5.2 Corpus de la sous-question 2 pour chacune des centrales syndicales.....	13
1.5.3 Corpus de la troisième question	17
CHAPITRE II	19

REVUE DE LITTÉRATURE	19
2.1 Enjeux d'intégration.....	20
2.2 Enjeux juridiques et accommodements.....	28
2.2.1 Le devoir de juste représentation	28
2.2.2 Les accommodements	39
2.3 Action syndicale et diversité	53
2.3.1 Identité syndicale au Québec	54
2.3.2 Action syndicale face à la diversité au Québec.....	63
2.4 Synthèse	76
2.4.1- Les principaux enjeux d'intégration	76
2.4.2- La nature des enjeux juridiques entourant l'intégration	80
2.4.3- La nature du rapport entre l'action syndicale et la DEC.....	83
2.5 Conclusion	85
CHAPITRE III	87
PRÉSENTATION DU CORPUS DE DONNÉES.....	87
3.1 Grille d'analyse	87
3.1.1 Éléments du discours officiel du syndicat au sujet de l'immigration	88
3.1.2 Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité	89
3.1.3 Éléments principaux abordés par le syndicat au sujet des moyens d'intégration	91
3.1.3.1 Le corpus des centrales syndicales.....	91
3.1.3.2 Les indicateurs de la dimension 3	93
CHAPITRE IV	96
LA PERSPECTIVE DE LA FTQ	96

4.1	Éléments centraux du discours officiel de la FTQ au sujet de l'immigration...	96
4.1.1	Choix par rapport à la sélection	96
4.1.2	Politiques d'intégration gouvernementales	98
4.1.3	Rôle socioéconomique de l'immigration	98
4.2	Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité	99
4.2.1	Question des signes religieux.....	100
4.2.2	Encadrement des accommodements raisonnables	101
4.2.3	Changements proposés dans le cadre du projet de loi	102
4.3	Intégration des travailleurs issus de la DEC lié aux modalités d'intégration .	103
4.3.1	Intégration au sein de l'entreprise	104
4.3.2	Intégration au sein du syndicat.....	104
4.3.3	Formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC.....	106
4.4	Synthèse de la perspective de la FTQ	107
CHAPITRE V		109
LA PERSPECTIVE DE LA CSN		109
5.1-	Éléments centraux du discours officiel de la CSN au sujet de l'immigration	109
5.1.1	Choix au niveau de la sélection.....	109
5.1.2	Politiques d'intégration gouvernementales	111
5.1.3	Rôle socioéconomique de l'immigration	112
5.2	Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité	113
5.2.1	Question des signes religieux.....	114
5.2.2	Encadrement des accommodements raisonnables	116
5.2.3	Changements proposés dans le cadre du projet de loi	116
5.3	Intégration des travailleurs issus de la DEC liée aux modalités d'intégration	118

5.3.1	Intégration au sein de l'entreprise	119
5.3.2	Intégration au sein du syndicat.....	120
5.3.3	Formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC.....	121
5.4	Synthèse de la perspective de la CSN	123
CHAPITRE VI	125
LA PERSPECTIVE DE LA CSQ	125
6.1-	Éléments centraux du discours officiel de la CSQ au sujet de l'immigration	125
6.1.1	Choix au niveau de la sélection.....	125
6.1.2	Politiques d'intégrations gouvernementales	126
6.1.3	Rôle socioéconomique de l'immigration	129
6.2-	Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité	
.....	129
6.2.1	Question des signes religieux.....	131
6.2.2	Encadrement des accommodements raisonnables	132
6.2.3	Changements proposés dans le cadre du projet de loi	133
6.3	Intégration des travailleurs issus de la DEC liée aux modalités d'intégration	134
6.3.1	Intégration au sein de l'entreprise	135
6.3.2	Intégration au sein du syndicat.....	136
6.3.3	Formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC.....	136
6.4	Synthèse de la perspective de la CSQ	137
CHAPITRE VII	140
PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS	140
7.1	Discours syndicaux au sujet de l'immigration	140
7.2	Discours syndicaux au sujet de la Charte de la laïcité	144
7.3	Discours syndicaux au sujet des méthodes d'intégration.....	146

7.4 Comparaison des discours syndicaux par rapport aux pratiques sur le terrain	
.....	148
CONCLUSION	153
BIBLIOGRAPHIE	153

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 : Dimensions et indicateurs de la perspective syndicale.....	95
--	----

RÉSUMÉ

Il y a, au Québec, une situation de diversification grandissante de la main-d'œuvre locale. Ces nouveaux travailleurs, souvent plus jeunes et plus qualifiés, ont cependant de la difficulté à avoir accès au monde du travail. Cette situation de sous-représentation est problématique et compromet leur pleine intégration à la société québécoise en plus d'engendrer des problèmes socio-économiques. Il existe plusieurs moyens de faciliter leur intégration. L'inclusion dans un environnement de travail est considérée comme étant un des plus efficaces. Cette recherche vise à étudier la perspective des acteurs syndicaux en la matière.

C'est donc par l'analyse du discours des trois principales centrales que sont la FTQ, la CSN et la CSQ en matière d'intégration que l'on vise à établir un état des lieux de cette situation. Il s'agit d'une analyse de contenu concernant les parutions officielles des syndicats au cours des 15 dernières années. Il s'agit donc essentiellement de repérer les principaux éléments récurrents et pertinents des documents à l'étude et de les synthétiser à des fins comparatives.

Pour y arriver, une revue de littérature est consacrée à l'étude des enjeux d'intégration, des enjeux juridiques et des possibilités d'actions syndicales par rapport à la diversité ethnoculturelle. Celle-ci permet de clarifier les thèmes principaux abordés dans la recherche et de constituer le cadre théorique et la grille d'analyse.

L'analyse méthodique du contenu des textes produits présente d'abord rôle actif que les syndicats peuvent jouer dans l'intégration des travailleurs de toutes origines. Cela peut être fait en offrant des formations aux travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle ainsi qu'aux responsables syndicaux et aux membres par rapport à la diversité ethnoculturelle dans les milieux de travail. Il s'agit donc d'un processus réciproque.

Le point le plus important du discours syndical est la pérennité du français comme langue commune de travail et la francisation de l'ensemble des travailleurs pour permettre leur pleine intégration et participation, autant dans les milieux de travail que dans les syndicats. Cependant, ce processus doit inévitablement être échelonné sur une longue période de temps et demande un effort soutenu et un engagement de l'ensemble des acteurs de ce domaine. Il leur faut être prudents pour éviter que la longueur du processus d'intégration limite ou reporte la mise en place de mesures d'actions précises dans l'espace public et sur le terrain.

Mots Clefs : Immigration, syndicat, diversité, ethnoculturelle, intégration.

INTRODUCTION

La société québécoise est, depuis plusieurs années, dans une situation de dénatalité et de vieillissement de la population. Ces phénomènes font craindre à moyen et à long terme une pénurie de la main-d'œuvre qualifiée. Pour remédier à ces problèmes démographiques, les gouvernements du Québec et du Canada ont choisi de faire appel à l'immigration. Les méthodes de sélection des deux paliers de gouvernement ont changé la composition de celle-ci. Les nouveaux arrivants sont maintenant plus jeunes, plus qualifiés et d'origines plus diversifiées. Ces changements se répercutent dans le monde du travail sous la forme de la diversification croissante de la main-d'œuvre locale.

Malgré leur plus haut niveau de qualification, ceux-ci ont tout de même beaucoup de difficulté à accéder au monde du travail québécois. Plusieurs phénomènes, dont la discrimination systémique, la non-reconnaissance des acquis, le manque de connaissance des langues officielles et le manque d'expérience de travail dans la société d'accueil, compliquent grandement l'accès à l'emploi. Cela crée un phénomène de déqualification et de sous-représentation chronique des individus de ces communautés dans le milieu du travail québécois.

De plus, ces difficultés d'accès à l'emploi peuvent continuer à toucher ces immigrants même après plusieurs générations. Certains membres issus de communautés ethnoculturelles sont dans une situation similaire. Que ce soit des individus appartenant au groupe des minorités visibles ou un groupe culturel ou religieux minoritaire, les mêmes problèmes de sous-représentation et d'accès à l'emploi peuvent être présents.

Plusieurs acteurs importants peuvent agir pour changer cette situation. Les gouvernements ont bien entendu leur rôle à jouer dans l'accueil, l'orientation et la formation des nouveaux arrivants. De plus, les immigrants eux-mêmes doivent fournir un effort soutenu pour pouvoir s'intégrer à leur société d'accueil. Finalement, les entreprises et les syndicats peuvent aussi faciliter l'intégration professionnelle.

C'est ce dernier point qui est abordé dans le cadre de cette recherche. Il est souvent question dans les médias de l'intégration culturelle des immigrants et des membres des communautés ethnoculturelles. Sans minimiser l'importance de cet élément, cette recherche s'appuie sur le principe que l'inclusion dans un milieu de travail est le moyen par excellence pour faciliter l'accès aux codes sociaux permettant l'intégration dans la société d'accueil. Dans cette optique, les acteurs du monde du travail dont les syndicats sont un élément important, ont un rôle majeur à jouer.

Cette recherche s'intéresse plus précisément au rôle que les syndicats peuvent jouer dans cette intégration. Elle vise à réaliser un état des lieux du discours syndical sur l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle. Pour y arriver, il est ici question des textes des trois principales centrales syndicales du Québec que sont la CSN, la FTQ et la CSQ.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Introduction

Ce premier chapitre est consacré à la présentation des éléments de base de cette recherche. Il commence par la présentation de la problématique qui vise à éclaircir les termes et le sujet de la recherche en présentant l'objet de recherche. Cette première partie vise à expliciter les fondements sur lesquels l'ensemble de la recherche est constitué.

Par la suite, il est possible de poser la question et les sous-questions en tant que telles, ce qui permet d'exposer quels sont les éléments principaux que l'on cherche à éclaircir dans le cadre de la recherche. Ce sont ces mêmes questions qui structurent le déroulement de l'enquête.

Une fois ces questions formulées, la méthodologie utilisée pour répondre aux questions de recherche est expliquée. Cette section permet d'exposer les lignes directrices que sont l'analyse de discours et plus précisément l'analyse de contenu. Puis, suivra la présentation du plan d'enquête de la recherche afin d'énoncer les étapes à suivre pour la mener à bien.

Finalement, une dernière section est consacrée à la description du corpus des textes qui la compose. Comme elle consiste en une analyse de discours, le choix des textes

composant le corpus doit être fidèle aux objectifs posés auparavant par les questions de recherche.

1.2 Problématique

1.2.1 Présentation générale

Cette présente recherche a pour but de d'établir un état des lieux des perceptions et des positions syndicales au sujet de l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle (DEC). Pour ce faire, elle se concentre sur l'analyse des positions et des opinions syndicales cristallisées dans divers documents produits et publiés par les syndicats.

Il est pertinent de mentionner que l'objectif initial de cette recherche était d'étudier les pratiques de gestion en tant que telles dans le but d'établir un état des lieux pour un cas précis. Plus précisément, elle se concentrait sur la perspective syndicale des pratiques de gestion de la DEC dans le secteur parapublic. Ce choix fut effectué en considérant l'importance du mouvement syndical dans le secteur public et parapublic et de son influence sur ces-dites questions. Pour des raisons de logistique et d'originalité, la Société des Alcools du Québec fut choisie comme cas de l'étude. Après enquête, il s'est avéré que les pratiques formelles et informelles de la gestion de la diversité ethnoculturelle à la SAQ ne sont pas suffisamment développées pour constituer une base de données suffisante.

Si la perception syndicale de la diversité ethnoculturelle reste l'objet central de recherche, cette question est donc maintenant abordée sous l'angle de l'analyse du discours syndical à ce sujet.

1.2.2 L'objet de recherche

L'objet de cette recherche est l'analyse du discours syndical sur l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle (DEC). Cet objet se décline en deux éléments : la problématique de l'immigration, puis celle de l'intégration des immigrants reçus. Les flux migratoires sont un phénomène majeur qui touche l'ensemble du globe. Cette étude se concentre plus précisément sur les mouvements vers les pays industrialisés, mouvements qui sont liés, en plus des difficultés socio-économiques des pays de provenance des immigrants, au phénomène de vieillissement de la population des pays d'accueil. Beaucoup de ces pays, dont le Canada, font maintenant appel à l'immigration pour résoudre les problèmes causés par la baisse de la population active, symptôme du vieillissement. Il y a, de plus, diversification de l'origine des immigrants, augmentant ainsi la diversité de la main-d'œuvre locale (Soussi et Icart, 2010). Le fait est que l'immigration a un effet direct sur le monde du travail et pousse les différents acteurs, dont les syndicats, à prendre position sur ce sujet.

Deuxièmement, il y a la problématique de l'intégration des travailleurs issus de la DEC au mouvement syndical. L'immigration mène inévitablement à la diversification croissante de la main-d'œuvre locale. Cette réalité, de plus en plus importante dans le contexte québécois, pousse les acteurs à agir à divers niveaux pour faciliter l'intégration d'individus issus de divers groupes ethnoculturels dans un même environnement de travail. La question interpelle aussi les syndicats, qui doivent considérer leurs positions par rapport aux actions de l'employeur, mais aussi à celles à porter au sein de leur propre organisation.

Comme il existe au Québec une grande variété de syndicats, cette recherche vise plus précisément l'analyse du discours des trois principales centrales syndicales du Québec que sont la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) et la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ). Il fut choisi de se limiter aux principales centrales syndicales à cause de leur influence sur l'ensemble du mouvement syndical au Québec et de la disponibilité de leur documentation.

L'objet de cette étude étant le discours des grandes centrales syndicales il est donc essentiellement composé de l'analyse de documents dans lesquels lesdites centrales exposent une série de positions et de commentaires au sujet de l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la DEC. Une première partie de l'analyse est donc constituée autour des documents institutionnels, et des mémoires déposés par les organisations syndicales. La deuxième partie est consacrée à l'analyse comparative entre ce qui est exposé dans ces documents et les stratégies qui sont déployées par les organisations syndicales.

Le corpus général des données des discours à l'étude se compose en partie des mémoires que les grandes centrales syndicales ont déposés dans le cadre des consultations menées régulièrement par le gouvernement du Québec. Comme toutes les grandes centrales syndicales participent à ces consultations, ces mémoires permettent d'obtenir un bon élément d'analyse et de comparaison. Ce corpus est aussi composé des revues syndicales et des documents de congrès des grandes centrales. Ceux-ci étant très variables selon la centrale, leur sujet et leur quantité sont pris en ligne de compte dans le cadre de cette analyse. En effet, selon les secteurs dans lesquels leurs membres travaillent, la question du rapport à l'immigration et de l'intégration des travailleurs issus de la DEC se pose en des termes différents.

1.3- Question de recherche

On peut maintenant poser la question principale de recherche comme suit : quel est la perspective syndicale des trois principales centrales du Québec au sujet de l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle? Cette question principale peut être décomposée en plusieurs questions et sous-questions :

1- Comment les enjeux liés à l'immigration et à la DEC de la main-d'œuvre locale influencent-ils les orientations et les actions des entreprises et des syndicats?

1.1- En quoi consistent les principaux enjeux d'intégration des travailleurs issus de l'immigration et de la DEC?

1.2- Quelle est la nature des enjeux juridiques entourant l'intégration des travailleurs issus de l'immigration et de la DEC?

1.3- Quelle est la nature du rapport entre l'action syndicale et la DEC?

2- Pour chacune des trois centrales syndicales, quelle est sa perspective au sujet de l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la DEC?

2.1- Quels sont les éléments centraux du discours officiel de chacune des trois centrales au sujet de l'immigration?

2.2- En quels chacune des trois centrales abordent-elles la question de l'intégration des travailleurs issus de la DEC?

2.2.1- Quel discours chacune des trois centrales tient-elle au sujet de la charte de la laïcité?

2.2.2- Quels sont les éléments principaux abordés par chacune des trois centrales au sujet des moyens d'intégration des travailleurs issus de la DEC?

3- Y a-t-il des différences entre les perspectives des trois principales centrales syndicales?

3.1- En quoi consistent les différences entre les discours de la FTQ, de la CSN et de la CSQ au sujet de l'immigration, de la charte de la laïcité et des méthodes d'intégration des travailleurs issus de la DEC?

3.2- En utilisant une source extérieure, y a-t-il des différences entre les discours des trois grandes centrales syndicales au sujet de l'immigration et de l'intégration des travailleurs issus de la DEC et les pratiques sur le terrain?

1.4 Méthodologie

Dans le but de dresser l'état des lieux de la perspective syndicale au sujet de l'immigration et l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la DEC, cette recherche utilise l'analyse de discours. Il importe, à ce point, de décrire plus précisément ce champ de recherche et d'exposer les choix méthodologiques qui ont été faits dans le but de répondre adéquatement à la question et aux sous-questions de recherche.

1.4.1 L'analyse du discours

Il s'agit d'un domaine de recherche originaire des études en linguistique. Depuis ses débuts dans les années 50 et 60, ce champ a connu un développement soutenu et est désormais utilisé dans de nombreuses sciences humaines, dont la sociologie. Essentiellement, il s'agit de l'étude d'une communication ou d'un énoncé en le rapportant à ses conditions de production donc en le considérant comme un discours.

Simplement, l'objectif est de trouver la façon dont un texte dit quelque chose (Barry, 2002). Pour ce faire, il faut considérer le langage comme étant représentatif de la réalité tout en la constituant. On peut illustrer ce principe par la sociologie bourdieusienne en considérant le discours comme étant une construction structurante et structurée. Autrement dit, un discours doit être compris dans un cadre langagier particulier qui le structure, mais doit aussi être analysé en fonction du sens que le locuteur donne au langage ainsi que la place que celui-ci occupe dans la société (Bourdieu, 1982).

La sociologie foucauldienne offre aussi une base théorique intéressante sur la méthode d'analyse d'un discours et propose de partir d'observations concrètes dans le but d'élaborer des théories spécifiques et constituer la réalité à travers l'acte langagier lui-même (Foucault, 1971). Un grand nombre d'éléments doit être pris en considération dans ce type d'analyse, tel que : la forme précise de la langue utilisée dans la communication, le contexte historique, le contexte sociopolitique, la situation du locuteur placé dans un rapport de domination, celle du destinataire et l'objectif de la communication en question (Keller, 2007).

S'il est possible de formuler une définition générale de l'analyse de discours, il est cependant beaucoup plus complexe de définir ses éléments précis de manière exhaustive. En effet, la notion de discours peut varier grandement selon l'approche mise de l'avant pour l'étudier et est donc relativement instable (Robert, 1997). Il s'agit du même problème en ce qui concerne la méthodologie utilisée en fonction de cette même définition. Cela fait en sorte qu'une grande variété de méthodes et d'approches existe dans ce domaine (Leimdorfer, 2010). On peut nommer comme exemple les approches de l'analyse textuelle du discours, l'analyse de contenu du discours, l'analyse énonciative du discours, l'analyse modulaire du discours, l'analyse pragmatique du discours, l'approche sociolinguistique, l'approche interactionnelle ou l'analyse automatique du discours, pour ne nommer que celles-ci

(Keller, 2007). Le plus grand défi du domaine de l'analyse de discours consiste, d'ailleurs, à être en mesure de rallier les différentes approches autour de définitions et de notions communes.

1.4.2 L'analyse de contenu

Dans le cadre de ce travail, on cherche à interpréter le processus de communication d'un sujet acteur en considérant que :

[...] sa capacité quasi individuelle de 'faire sens' est le fruit d'un univers symbolique; univers (fut-il hétérogène) de discours, produit par la société ou le groupe social dans lesquels les acteurs se trouvent historiquement jetés (Keller, 2007).

Dans cette optique, on cherche donc à dégager le sens du, ou des, discours à l'étude dans un objectif descriptif et interprétatif, selon leur contexte sociohistorique.

C'est par l'entremise de l'analyse de contenu que cette recherche vise à interpréter le discours des acteurs syndicaux à l'étude. Ce type d'analyse vise essentiellement la description du contenu des communications dans le but de les interpréter. Un acteur placé dans un contexte sociohistorique précis s'attardera sur certaines thématiques plus que sur d'autre et présentera, directement ou indirectement, sa position idéologique, qui constitue le sens de son discours, par ses choix langagiers (Bardin, 1986). Ce type d'analyse peut être davantage quantitatif, si l'on cherche à calculer la récurrence ou la fréquence de certains éléments préalablement identifiés, ou qualitatif, si l'on vise l'explication d'éléments linguistiques et de réseaux de sens.

Dans le cadre de ce travail, il s'agit principalement de l'approche qualitative de l'analyse de contenu qui sera mise de l'avant. Ceci étant dit, il n'est pas exclu de considérer des éléments de nature quantitative si ceux-ci se présentent comme étant

pertinents. Il en est ainsi à cause de la nature inductive de cette étude. En effet, l'absence d'hypothèse préalable à la recherche permet de constituer les divers éléments au fur et à mesure de leur compréhension et de les considérer en fonction de leur importance relative tout au long de la production de la recherche.

1.4.3 Plan général d'enquête

Maintenant que les éléments centraux de l'analyse de discours et, plus précisément, de l'analyse de contenu ont été explicités, le plan d'enquête de la recherche peut être présenté. Il s'agit d'un guide positionnant les éléments de celle-ci.

Premièrement, il importe de présenter le choix du corpus de la recherche. Cette section revêt une grande importance due à la nature de cette dernière. En effet, l'analyse de contenu est effectuée à partir de ces mêmes textes. Ceux-ci seront présentés selon l'ordre préétabli.

Deuxièmement, une recherche documentaire est produite dans le but d'établir le contexte général de la recherche. Avant de commencer à sélectionner précisément les éléments d'analyse, il faut pouvoir les replacer dans un cadre plus large. Il s'agit donc, en tout premier lieu, de clarifier le contexte social, politique et juridique des textes qui sont analysés dans le cadre de la recherche.

Troisièmement, il faut procéder à une lecture préliminaire des textes permettant la constitution d'une grille d'analyse et de catégorisation. À partir de cette lecture, le choix exact des textes et la définition des unités d'analyse seront effectués. Dès lors, une grille d'analyse peut être constituée. Il s'agit essentiellement de l'élaboration des dimensions et des indicateurs qui sont utilisés pour l'analyse ici présente. Par la suite, il importe de procéder à une catégorisation des textes, et ce, dans le but d'en faciliter

l'analyse thématique (Wallin, 2007). De cette manière, les éléments pourront être comparés selon des catégories similaires.

Quatrièmement, les données des textes à l'étude peuvent être traitées à partir de la grille d'analyse, préalablement constituée. L'objectif de cette section est d'interpréter et de comprendre le sens des textes en fonction des dimensions et des indicateurs qui ont été composés. Il s'agit ici du cœur de l'analyse où le contenu des discours sera analysé et comparé afin de répondre de manière précise à la question et aux sous-questions de recherche.

Cinquièmement, les données seront mises en perspective, par l'entremise d'une comparaison avec une analyse déjà existante¹. Cette section se propose de faire une comparaison entre le contenu exposé dans ces mémoires et textes, et les stratégies qui sont déployées sur le terrain pour y répondre. Cela permettra de donner une profondeur supplémentaire au travail d'analyse.

1.5-Composition du corpus

1.5.1 Corpus de la première sous-question

Avant d'entreprendre l'analyse de discours, il faut premièrement être en mesure de comprendre comment les enjeux liés à l'immigration et à la DEC de la main-d'œuvre locale influencent les orientations et les actions des entreprises et des syndicats. Pour répondre à cette première question, il s'avère nécessaire d'effectuer une revue de

¹ SOUSSI, Sid Ahmed, ICART, Jean-Claude « *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble* » Rapport de recherche (CRIEC), Montréal 2010

littérature empirique. La source de ces données, essentiellement académique, vise à introduire et à mettre en contexte la recherche. Il s'agit donc d'articles scientifiques, de rapports de recherches et de mémoires ou de thèses qui permettent une vue d'ensemble sur la question de recherche.

Cette revue de littérature empirique se divise en trois grandes questions que sont les enjeux d'intégration, la nature des enjeux juridiques, de même que celle de l'action syndicale face à la DEC. Ce tour d'horizon permet, dans un premier temps, de bien comprendre le contexte et les éléments majeurs du sujet de l'étude. Puis, il permet d'analyser la question de l'importance des éléments juridiques. Finalement, il permet d'entrer dans le cœur du sujet et de présenter plusieurs éléments de la situation des syndicats vis-à-vis du phénomène de la diversification de leur effectif. Les textes composant le corpus de cette section sont sélectionnés en fonction de leur pertinence sociale et scientifique relativement à l'objet de recherche.

La sélection de ces ouvrages a été faite en fonction de leur pertinence pour permettre d'avoir une vue d'ensemble de la situation. La présentation de ces ouvrages se fera en détail dans la prochaine section, consacrée à la revue de littérature empirique. De plus, certains ouvrages complémentaires sont utilisés dans le cadre de cette revue et sont présentés dans cette même section.

1.5.2 Corpus de la sous-question 2 pour chacune des centrales syndicales

Les questions deux à quatre composent l'essence de l'analyse de contenu. Par l'étude des mémoires ainsi que des publications des grandes centrales syndicales, il est possible d'analyser leur discours. Chacune des grandes centrales est, tour à tour, étudiée dans le même ordre pour faciliter la comparaison entre leurs discours respectifs. Toutefois, comme beaucoup des justifications relatives aux choix précis du

corpus sont similaires pour chaque centrale, il est plus judicieux de les présenter par ordre de question plutôt que par centrale.

1.5.2.1 Corpus des sous questions 2.1 pour chacune des trois centrales syndicales

Dans un premier temps, la question des éléments centraux du discours officiel de chacune des centrales au sujet de l'immigration est observée par l'étude des mémoires déposés dans le cadre de la consultation, faite par le gouvernement du Québec, sur la planification du volume et de la composition de l'immigration pour la période 2012-2015. Comme toutes les grandes centrales syndicales participent à cette consultation, ces mémoires rendent possible l'obtention d'un bon élément d'analyse et de comparaison, ce qui constitue le corpus idéal pour analyser le discours tenu par les différentes centrales à ce sujet. De plus, comme ces documents ont comme destinataires l'État et la société civile, leur format permet d'avoir accès à des informations précises et directement liées au sujet de cette recherche.

1.5.2.2 Corpus des sous questions 2.2.1 pour chacune des trois centrales syndicales

Deuxièmement, il est question des termes que les grandes centrales abordent par rapport à la question de l'intégration des travailleurs issus de la DEC. Cette deuxième section est elle-même divisée en deux éléments. Dans un premier temps, il est question du discours de chacune des centrales au sujet de la charte de la laïcité (projet de loi 60). Le gouvernement du Québec a tenu une consultation à ce sujet. Les trois centrales, soit par participation directe à la consultation ou par prise de position, ont émis leur opinion sur ce sujet. Cela permet d'avoir un bon élément de comparaison et d'explorer les justifications et les éléments principaux de leur rapport à la laïcité et à

leur vision de l'intégration des travailleurs immigrants et issus de la DEC dans les milieux de travail. Comme il s'agit d'un élément qui suscite une forte polémique dans le monde médiatique et qui oblige les acteurs à prendre position, il est intéressant de le considérer.

Si la FTQ et la CSN ont participé directement à la consultation, la CSQ n'a pas officiellement déposé de documents à ce sujet. C'est pourquoi trois documents sont utilisés pour répondre à cette question. Tout d'abord, un communiqué de presse, *La CSQ se prononce en faveur de la Charte de la laïcité québécoise*, présente la position générale de la centrale sur ce sujet. Ce document a comme destinataire les médias et est donc direct et succinct. Puis, un autre document d'une consultation antérieure du gouvernement du Québec sur un sujet similaire, *Pour définir le Québec laïc, un débat de société s'impose*, portant sur le projet de loi 94 visant à encadrer les accommodements raisonnables est utilisé. Si le projet de loi diffère grandement, les justifications générales et les positions idéologiques sont les mêmes. Finalement, un document de Réjean Parent, anciennement président de la CSQ de 2003 à 2012, déposé cette fois-ci dans le cadre de la consultation publique sur le projet de loi 60 est utilisé pour compléter l'analyse de ce sujet. S'il n'expose pas directement l'opinion de la CSQ, mais bien l'opinion personnelle de monsieur Parent, il est tout de même intéressant de le prendre en considération vu l'influence qu'il a eue sur l'organisation. Ces deux documents sont eux aussi destinés à l'État et la société civile.

1.5.2.3 Corpus des sous questions 2.2.2 pour chacune des trois centrales syndicales

Dans un deuxième temps, il est question des éléments principaux abordés par chacun des centrales au sujet des moyens d'intégration des travailleurs issus de la DEC. L'étude des mémoires déposés par les centrales est ici aussi utilisée, mais est cependant assez variable selon chacune d'elles. Le corpus de cette section est donc

aussi composé de textes pertinents provenant des journaux syndicaux que sont *Nouvelles CSN* et *Perspectives CSN* pour la CSN, *Le Monde ouvrier* et *Travailler en français* pour la FTQ et *Nouvelles CSQ* pour la CSQ. Plusieurs autres éléments d'analyse sont utilisés pour répondre à ces questions. Cependant, les documents à l'étude ici varient grandement d'une centrale à l'autre et une justification plus précise de chaque élément suit leur présentation. Il s'agit ici de documents qui ont comme principal destinataire un public favorable à la cause syndicaliste ou directement impliqué dans le mouvement syndical et cherche donc, principalement, à présenter le rôle que les syndicats peuvent jouer quant à ces questions.

Pour ce qui a trait à la FTQ, trois documents sont utilisés ici. Premièrement, un rapport de recherche, *Recensement des principaux besoins et enjeux en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes*, qui couvre de manière assez précise le sujet de cette recherche est utilisé. Comme il comprend une recherche de terrain et une analyse développée, ce texte est d'une grande utilité. Puis, deux articles tirés de deux journaux associés à la FTQ soit, *Le monde ouvrier* et *Travailler en français*, permettent de bien comprendre les éléments importants de leur discours au sujet de l'intégration des travailleurs immigrants et issus de la DEC qui sont essentiellement orientés vers la question de la francisation. Si beaucoup de textes sur ce sujet sont disponibles, ces deux éléments ont été sélectionnés, car ils sont récents et liés au sujet de la recherche.

Pour ce qui a trait à la CSN, il est ici aussi question de trois documents. Tout d'abord, *L'immigration une richesse à partager*, document dans lequel la CSN explique ses positions au sujet de l'immigration. Il s'agit ici d'un document qui permet de bien faire le tour des éléments que la CSN considère comme primordiaux dans ce domaine. Puis, *Des milieux de travail de toutes les couleurs : guide d'intégration pour les comités exécutifs des syndicats*, document qui, malgré son défaut de dater de 2005, a cependant le grand avantage d'adresser la question de l'intégration des

travailleurs immigrants et issus de la DEC au sein même du syndicat. De plus, il s'adresse à des acteurs syndicaux et est tout indiqué pour répondre à cette présente question. Finalement, un article de la revue *Perspective CSN*, est utilisé pour compléter le tour d'horizon du discours de la CSN sur ce sujet.

En ce concerne la CSQ, deux documents sont utilisés. Premièrement, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes membres de la CSQ issues de l'immigration*, qui est un rapport de recherche fait pour la CSQ par Souhila Mehiaoui et qui offre une perspective globale des défis et des enjeux liés à cette question. Deuxièmement, *L'inclusion par l'éducation et la Mobilisation*, qui est un document moins récent, datant de 2006, mais qui présente bien les modalités des principes d'intégration mise de l'avant par la CSQ.

1.5.3 Corpus de la troisième question

Quant à la troisième question, elle fait appel, tout d'abord, à l'ensemble des textes utilisés. Les trois premières sous-questions de cette section sont directement liées aux observations faites au cours des autres sections. On peut donc reprendre l'ensemble des textes en insistant sur les contenus les plus pertinents pour répondre à la question de recherche par rapport à l'immigration dans un premier temps, puis au sujet de la charte de la laïcité et de l'intégration des travailleurs issus de la DEC.

Par la suite, il sera possible de comparer ce qui est exposé dans ces mémoires et textes avec les stratégies déployées sur le terrain pour répondre à ces mêmes questions. C'est par l'utilisation d'une source extérieure qu'il sera possible de remarquer les différences entre le discours des trois grandes centrales syndicales au sujet de l'immigration et de l'intégration des travailleurs issus de la DEC et les

pratiques sur le terrain. Il s'agit d'une source académique, faite préalablement à cette recherche et qui est abordée dans la revue de littérature empirique, soit : *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble.*

CHAPITRE II

REVUE DE LITTÉRATURE

Cette revue de littérature empirique a pour but de situer le contexte de production des discours à l'étude dans cette recherche. La question des perceptions syndicales au sujet de l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle (DEC) est ici abordée selon une série d'éléments suivant les questions de recherche. Tout d'abord, il faut mettre en relief les enjeux liés à l'immigration et à la DEC de la main-d'œuvre locale. Il faut aussi comprendre les transformations du monde du travail qui ont une influence importante dans ce domaine. Ce contexte doit aussi être nuancé par une perspective juridique des législations du travail et du devoir de juste représentation syndicale. De plus, il faut être en mesure de concevoir la particularité de la situation syndicale au Québec et la mettre en relation avec celle de la place des individus issus de la DEC au sein des organisations.

Premièrement, il s'agit d'explicitier les enjeux d'intégration et les questions liées à la place des immigrants sur le marché du travail. Cette première section sert d'entrée en matière sur le sujet et permet d'avoir une base utile pour explicitier le contexte de production des discours.

Deuxièmement, il est question des enjeux juridiques et des problématiques relatives aux accommodements ou aménagements raisonnables. Cette section est divisée en deux parties : celle du devoir de juste représentation et celle des accommodements raisonnables. Cette section est essentielle pour comprendre les questions relatives à la perspective syndicale de la gestion de la diversité, car une grande partie des

obligations et des devoirs syndicaux ont une origine légale. Par la suite, une étude de la question des accommodements raisonnables permet de comprendre la nature des demandes et donc des conflits liés à la diversité ethnoculturelle.

La troisième section, concernant plus précisément l'action syndicale face à la diversité, est aussi divisée en deux sous-sections : en premier lieu, la question de l'identité syndicale au Québec, puis en second lieu, la question de l'action syndicale face à la diversité au Québec. Cette troisième partie permet de plonger au cœur de la problématique à l'étude.

Une synthèse générale de l'ensemble des éléments à l'étude offre finalement l'opportunité de mettre en relation les points similaires des divers ouvrages qui seront abordés. De plus, cette synthèse offre l'opportunité de situer la recherche dans une conclusion globale sur les divers sujets qui auront été étudiés.

2.1 Enjeux d'intégration

La première question à se poser est celle de savoir en quoi consistent les principaux enjeux d'intégration des travailleurs issus de l'immigration et de la DEC. Sans le phénomène des flux migratoires importants vers l'occident, celle-ci ne se poserait pas sous les mêmes termes. Le point central qu'il faut expliciter pour répondre à cette question est donc celui de la nature et des causes de ces mouvements de populations. Dans cet objectif, il est question du texte de Brahim Boudarbat et de Maude Boulet, *Immigration au Québec : politiques et intégration au marché du travail* constitue un très bon point de départ. Celui-ci part d'éléments macrosociologiques pour se diriger vers une analyse plus locale des politiques québécoises et du contexte de l'intégration au marché du travail.

Les auteurs commencent par nous présenter le contexte général de cette étude. Le vieillissement de la population et le déclin démographique mènent à la diminution du nombre de travailleurs dans les sociétés occidentales. Le recours à une force de travail immigrante étant le choix fait par de nombreux gouvernements, il nécessitera une meilleure intégration de ces individus au monde du travail. Les nouveaux arrivants sont maintenant plus scolarisés, ils maîtrisent mieux le français et sont plus actifs. Cependant, il reste de nombreuses difficultés d'intégration au marché du travail ainsi qu'un problème majeur de sous-représentation.

Le fait est qu'il y a plus de difficultés au Québec qu'ailleurs au Canada (Browarski, 2007). Le taux d'emploi des natifs est 11,4 % plus élevé que pour les immigrants (Bouarbat et Boulet, 2010). Cette réalité se reflète au niveau des salaires qui sont plus bas chez les immigrants dans cette province. Pourtant, le niveau de connaissance des langues officielles ainsi que le niveau de scolarité ont augmenté (Ibid, 2010). Le Québec compte d'ailleurs la plus faible proportion d'immigrants ne connaissant pas les deux langues officielles. La région de provenance des immigrants influence également le taux d'emploi. Les immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont le plus bas taux de chômage, alors que ceux d'Afrique du Nord ont le plus élevé (Ibid, 2010). Le lieu d'acquisition de leur diplôme est aussi un facteur d'influence, ainsi que l'âge de leur arrivée.

Les choix politiques faits par le gouvernement du Québec au sujet des immigrants et de leur sélection ont porté fruit. Ils connaissent d'avantage le français et sont plus scolarisés. Les objectifs à long terme sont favorisés et ont donné des résultats. Cependant, la situation des nouveaux arrivants s'est tout de même détériorée. Leur question de recherche vise à comprendre la source de ce problème. Trois groupes d'acteurs principaux peuvent influencer cette question : les immigrants eux-mêmes, le gouvernement ou les employeurs (Ibid, 2010). Il sera utile de les prendre en compte

lors de l'analyse. Principalement, il s'agit d'un travail fait en comparaison avec la Colombie-Britannique et l'Ontario, car ce sont les deux provinces, outre le Québec, qui attirent presque tous les immigrants. À elles deux, elles attiraient 87 % des immigrants en 2006. On parle de 14 % pour le Québec alors que son poids démographique est de 23 % (Boudarbat et Boulet, 2010).

C'est donc le vieillissement de la population et la baisse de la fécondité qui poussent le gouvernement à choisir l'immigration pour assurer le renouvellement de la main-d'œuvre et le développement économique. L'objectif de cette recherche est de comprendre comment les immigrants participent au développement du Québec comparativement aux autres provinces. Plus précisément, l'objet de l'étude est leur intégration au marché du travail. Elle est divisée en quatre thèmes : premièrement, l'apport des immigrants au défi démographique ; deuxièmement, l'évolution des politiques d'immigration Canada et Québec ; troisièmement, l'évolution des flux migratoires et finalement, l'étude des indicateurs de l'insertion des immigrants sur le marché du travail

Pour ce qui est de l'apport des immigrants au défi démographique, l'auteur nous rappelle qu'il y a une pénurie imminente de main-d'œuvre causée par le vieillissement de la population (Ibid, 2010). Ce phénomène est par ailleurs accentué au Québec en raison de l'importance du baby-boom (Browarski, 2007). Deux solutions sont possibles pour résoudre ce problème, soit accroître la productivité ou augmenter la population active par l'immigration ou par l'augmentation de la fécondité (Bégin, 2008). L'immigration reste la réponse la plus rapide et pourrait d'ailleurs devenir la seule source d'accroissement de la population d'ici quelques années. L'accroissement démographique n'est cependant pas le seul objectif de l'immigration. Elle vise aussi à attirer les individus avec un potentiel de participation au développement de l'économie en sélectionnant par exemple les gens les plus éduqués. Cependant, même s'ils sont plus qualifiés, leur intégration au marché du travail reste problématique.

Leur contribution à l'économie est limitée par leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail (Renaud, 2005; Renaud et Cayn, 2006; Pichot, Hou et Coulomb, 2007).

Au sujet de la politique de sélection du Canada et du Québec, les auteurs nous expliquent que le système d'immigration canadien comporte trois groupes qui représentent les raisons poussant les gens à l'immigration. Il s'agit des raisons liées au regroupement familial, aux réfugiés ou à l'immigration économique. Au Québec, 65 % des immigrants permanents le sont pour des raisons économiques (Boudarbat et Boulet, 2010). Ce taux se situe à 60,3 % pour le reste du Canada. Les travailleurs qualifiés sont toujours la catégorie la plus favorisée au Canada comme au Québec. L'immigration est d'ailleurs une compétence partagée par le fédéral et les provinces. Le Québec, qui a un système de sélection particulier, a un droit de regard sur l'acceptation des immigrants économiques. Avoir une expérience de travail au Canada ou au Québec augmente de beaucoup les chances d'immigrations. Ces chances augmentent aussi considérablement pour les étudiants venus de l'étranger (Ibid, 2010).

Il y a deux principales visions de la justification de l'immigration, qui est soit pour maintenir croissance démographique à long terme, soit pour combler les besoins du marché du travail à court terme. Présentement, c'est davantage la solution à long terme qui est favorisée, peu importe la situation économique actuelle du marché. Il s'agit d'ailleurs peut-être d'une des raisons du plus haut taux de chômage des immigrants (Green et Green, 2004). Pourtant, le Canada accueille aussi des immigrants temporaires pour contrer les problèmes actuels du marché, mais comme ils doivent déjà avoir un emploi avant de venir, c'est vraiment la question des immigrants permanents qui est importante.

C'est grâce à une grille de point qu'on définit le choix des nouveaux arrivants. En 1996, le critère de l'importance de la profession sur le marché a été abandonné, car il fut jugé trop dur à réaligner sur les changements économiques. Le Québec a aussi développé sa propre grille, axée en partie sur la défense du français, mais aussi sur un haut niveau d'études et un jeune âge.

Pour ce qui est de l'évolution des flux migratoires et des caractéristiques des immigrants, on accorde une grande importance, autant au niveau fédéral que provincial, à la qualification des travailleurs. Les auteurs posent la question de l'efficacité de ces politiques (Boudarbat et Boulet, 2010). L'évolution des caractéristiques des immigrants selon les provinces est utilisée ici comme indices d'efficacité des politiques en la matière. Il y a une variation quantitative importante. Le Québec attire moins d'immigrants que les autres provinces, mais la population immigrante y augmente tout de même par rapport au reste des habitants. Au Québec, il y a une évolution en dents de scie du nombre d'immigrants. C'est surtout le climat politique ou les récessions économiques qui en seraient la cause. Il y a de plus, une baisse du poids démographique du Québec dans le reste du Canada et du nombre d'immigrants s'y installant plutôt que dans le reste du pays.

Comme le développement démographique est maintenant en bonne partie attribuable à l'immigration, on comprend que le choix des immigrants de s'installer ailleurs au Canada participe au déclin démographique relatif du Québec au sein du pays. Que la province ait sa propre grille fait aussi en sorte que le taux d'immigrants s'y installant a pu baisser selon les demandes gouvernementales (Ibid, 2010). Même si le Québec a le plus bas taux d'immigrants au sein de sa population, il ne faut pas négliger le fait que ce taux est tout de même en constante hausse (Ibid, 2010). De plus, on augmente d'année en année le niveau d'immigration. Il y a aussi une augmentation très marquée des résidents temporaires (étudiants travailleurs). Le Québec est tout de même nettement en retard comparé au reste du Canada dans ces deux catégories.

Il y a également une évolution qualitative de l'immigration dont il faut rendre compte. Le niveau d'éducation et la provenance géographique des immigrants ont beaucoup changé. Il y a une plus grande diversité au Québec, alors que dans le reste du Canada la population immigrante est majoritairement d'origine asiatique (Boudarbat et Boulet, 2010). Il existe aussi une grande différence dans la connaissance des langues officielles, surtout en ce qui a trait au français au Québec, ce qui prouve la réussite dans ce domaine de sa propre grille de sélection. Il y a de plus une hausse marquée du niveau de scolarité des immigrants, ce qui pose, toutefois la question de la reconnaissance de leurs diplômes. Ils sont aussi de plus en plus jeunes.

L'élément majeur lié à cette question est l'insertion économique des immigrants (Ibid, 2010). C'est d'ailleurs dans cet objectif que les grilles de sélection ont été développées. La participation de l'immigration à la croissance de la population active est tout de même relativement basse au Québec, si on le compare aux autres provinces ; en partie vu que le nombre d'immigrants augmente moins vite dans cette province. De plus, les immigrants participent moins au marché du travail, et ce, surtout chez les femmes immigrantes. Pour ce qui est de l'accès à l'emploi, il est plus difficile pour les immigrants que pour les natifs, mais cette différence tend à s'estomper avec le temps, quoique de manière toujours moindre au Québec.

La région d'origine peut avoir aussi une influence, le Québec étant la province avec la plus grande diversité d'origine. Il y a une immigration particulière au Québec avec les immigrants d'Afrique du Nord et d'Asie méridionale. Au-delà de la région, peut-être est-ce des facteurs culturels qui influencent cette statistique, surtout au niveau la participation des femmes immigrantes sur le marché du travail (Ibid, 2010).

La question du lieu d'obtention du diplôme peut aussi avoir une grande influence. Il existe des problèmes d'équivalence et d'incapacité à faire reconnaître leur formation en raison des différences dans le système d'enseignement. Un diplôme obtenu au pays, aux États-Unis ou en Europe est favorisé, que ce soit pour un natif ou non. Dans cette optique, ce n'est pas tant le fait que les individus soient immigrants qui nuit, mais bien davantage le lieu d'obtention de leurs diplômes. Les travailleurs sélectionnés pour leurs compétences ont d'ailleurs plus de facilités à se trouver un emploi.

Il faut aussi prendre en considération la question du salaire. Il existe un écart qui se creuse entre natifs et immigrants. Dans cette optique, la région d'origine a un effet sur le niveau des salaires (Boudarbat et Boulet, 2010). Finalement, au sujet de la prévalence du faible revenu et de la dépendance aux services sociaux, le niveau des transferts gouvernementaux vers les personnes a augmenté surtout au Québec et encore plus chez les immigrants québécois (Ibid, 2007). On voit ici un problème potentiel de dépendance à ce type de service.

La conclusion des auteurs est que l'immigration reste essentielle pour changer la courbe démographique. Le point le plus important pour les gouvernements est la sélection des travailleurs qualifiés. Le Québec a signé une entente pour la sélection des immigrants économiques mais il reçoit tout de même moins d'immigrants qu'il a le pouvoir d'en recevoir. La situation y est bien différente comme nous le démontre le niveau de diversité de sa population immigrante. L'efficacité des grilles est certaine, mais les critères ne sont pas suffisants pour permettre une bonne intégration au marché du travail. À ce sujet, le Québec a un bilan moins reluisant que celui des autres provinces canadiennes. Il doit prendre en compte la problématique de l'aide sociale. Cette aide gouvernementale pourrait attirer des immigrants qui en abuseraient et refuseraient de travailler, cependant elle peut aussi pallier au problème des conditions salariales et à l'accès des immigrants québécois au marché du travail.

Peut-être aussi que le problème vient des difficultés du marché à intégrer les nouveaux arrivants. La gestion de la diversité par l'État et les employeurs pourrait être la cause (Boudarbat et Boulet, 2010).

Ce texte est particulièrement pertinent pour illustrer la complexité du cas québécois face aux autres provinces. Il a le mérite de bien mettre en scène l'ensemble des acteurs et de faire un survol efficace de la situation autant d'un point de vue politique que démographique. Il est de plus d'une grande utilité pour cette recherche, car il expose de manière détaillée plusieurs éléments susceptibles d'expliquer la situation québécoise face aux autres du Canada. Il s'agit d'une présentation très pertinente des réussites et des échecs du système de sélection des immigrants au Québec et présente une bonne description du contexte de production des divers discours qui sont à l'étude. Cependant, il n'aborde pas la question de la perspective syndicale et ne touche pas non plus aux questions des minorités ethnoculturelles au-delà de l'immigration. Comparativement aux autres ouvrages qui seront abordés, il pose directement la question des résultats des choix politiques faits par les divers gouvernements et donc de ceux faits par le Québec. Ces choix politiques ont une grande importance pour comprendre le contexte de la gestion de la diversité dans un marché du travail où la main d'œuvre locale est, de plus en plus, diversifiée.

Si ces politiques ont obtenu un effet important, c'est tout de même au niveau légal que beaucoup de ces questions trouvent échos. La question de l'intégration des travailleurs issus de l'immigration ou d'une minorité ethnoculturelle passe invariablement par l'étude de ce domaine, car au Canada comme au Québec, nous avons largement inclus les questions liées à la discrimination dans les chartes des droits et les diverses lois. C'est pourquoi les enjeux juridiques autour de ces questions doivent maintenant être abordés.

2.2 Enjeux juridiques et accommodements

Si c'est au niveau politique que se décident les grandes lignes de ce domaine, c'est vers les enjeux juridiques entourant l'intégration des travailleurs immigrants qu'il faut se tourner. Et ce, pour comprendre en profondeur les devoirs syndicaux et l'obligation d'accommodement qui peuvent avoir une influence toute aussi importante que les politiques. Deux éléments sont étudiés pour répondre à cette question. Premièrement, une étude directement liée au devoir de juste représentation syndicale, puis une sur les accommodements dans ce domaine avec une perspective plus internationale.

2.2.1 Le devoir de juste représentation

Pour être en mesure de bien comprendre cette question, il faut tout d'abord aborder le devoir de juste représentation syndicale. Car ces organisations, comme tant d'autres, ne peuvent se substituer à leurs obligations légales. Pour ce faire, la thèse en droit de Christian Brunelle *Diversité de la main-d'oeuvre et discrimination : du devoir de juste représentation à l'obligation d'accommodement syndicale* est un ouvrage tout indiqué.

Le point de départ de cette recherche est un constat de transformation majeur de la situation syndicale. Les codes du travail ainsi que la forme classique du syndicalisme ont été pensés il y a 50 ans pour une main d'œuvre homogène. Ils sont confrontés aujourd'hui à des changements majeurs dus à des transformations dans la composition même de la force de travail et amorcé particulièrement depuis les années 80 (D'Amico, 1997). Le développement de la législation liée aux droits de la personne a mené à un devoir d'accommodement où l'on doit faire primer les intérêts individuels. De plus, produit à partir d'une vision de l'égalité comme traitement

identique (égalité formelle), le devoir de juste représentation influence le monde syndical. Cette nouvelle notion d'égalité pousse les syndicats à repenser leur propre vision qui se doit maintenant d'être adéquate dans un contexte de diversification grandissante de la main d'œuvre (Henderson, 1994). Cette thèse offre une analyse intéressante du point de vue légal sur la responsabilité et les devoirs syndicaux face à ces enjeux. Il s'agit donc essentiellement d'une revue de l'histoire et d'un exposé des transformations légales liées à ces questions.

Le premier constat que l'on doit faire est que le syndicat traverse une crise, car l'emploi lui-même est en crise. Dans les sociétés occidentales, l'emploi en général se raréfie et se précarise ce qui mène inévitablement au déclin des syndicats (Geman, 1997). Il s'agit d'un phénomène important aux États-Unis et dans une moindre mesure au Québec. L'analyse des causes de cette situation mène, dans un premier temps, l'auteur à observer les facteurs économiques. Poussées par la mondialisation, les entreprises coupent dans leurs dépenses au niveau des salaires. Ces entreprises demandent des exemptions de taxes et des efforts de la part des gouvernements et des employés. Cela mène à ce que l'auteur appelle une surenchère des concessions défavorable aux travailleurs et aux syndicats (Brunelle, 2000).

L'influence des nouvelles technologies, qui permettent d'augmenter la production sans augmenter le nombre d'emplois, crée une transformation du domaine manufacturier, terreau classique du monde syndical (Geman, 1997). On assiste de plus en plus à un passage des emplois traditionnels vers des emplois du domaine des services souvent plus précaires et atypiques tel que le travail à temps partiel (Murray, 1994). Dans cette situation, le passage de grandes entreprises manufacturières vers une économie orientée autour des PME diminue la capacité de syndicalisation. Une autre cause permet d'expliquer le déclin du syndicalisme, la lutte acharnée des instances patronales pour limiter la syndicalisation, et ce, avec l'appui régulier des gouvernements (Brunelle, 2000).

Au-delà des facteurs économiques et politiques, cette transformation peut aussi être associée à des facteurs socioéconomiques. Le plus important est sans équivoque la diversification de la main d'œuvre au sens large du terme (Brunelle, 2000). L'arrivée des femmes sur le marché du travail, dans un premier temps, suivi par l'ensemble des changements sociaux qui ont eu lieu en Occident depuis les cinquante dernières années furent accompagnés par une baisse importante du taux de natalité (Ibid, 2000). Pour y répondre, les gouvernements ont opté pour l'immigration dans une certaine mesure. Ces phénomènes poussent vers une diversification inévitable du monde du travail et donc des changements majeurs pour les syndicats. Selon l'auteur, il y a une possibilité de déconstruction ou de relance du mouvement syndical selon sa réponse à cette situation. Qui dit diversité, dit différence dans les revendications certes, mais cela ne veut pas forcément dire moins d'adhésion pourvu que les syndicats agissent en ce sens (Ibid, 2000).

Cette thèse est bâtie autour de l'étude de deux éléments importants : la protection législative contre la discrimination et la tension entre droits collectifs et droits individuels. Tout d'abord, il faut analyser la question de la protection législative contre la discrimination et de son lent développement législatif. La première étape est l'établissement d'un rapport de force plus égalitaire par la reconnaissance du droit de négociation collectif entre les salariés et le patronat. Comme ce sera souvent le cas pour l'ensemble de la législation en ce domaine, les tribunaux canadiens s'inspireront grandement des nouvelles lois américaines pour constituer les leurs. La loi Wagner aux États-Unis fut le premier renversement du rapport de force entre employeurs et employés (Dion, 1986). Elle visait à promouvoir la paix industrielle, à redonner le pouvoir d'achat, à promouvoir une redistribution plus équitable et finalement à permettre une démocratisation des lieux de travail (Brunelle, 2000). C'est elle qui marquera la reconnaissance du droit d'association aux États-Unis. Le projet de loi CP 1003 est l'équivalent canadien de la loi Wagner. Supposée être temporaire durant la

Seconde Guerre mondiale, elle restera en vigueur et donnera naissance au code du travail canadien, Au Québec, la Loi des relations ouvrières est adoptée, ce qui mènera au code du travail provincial.

Ces lois poursuivent le même objectif, la reconnaissance du droit de prendre part à un syndicat et à ses activités. Elles incluent aussi des procédures visant à faire reconnaître le caractère représentatif de l'association en donnant le monopole de représentation du syndicat élu, en apportant la protection du droit des salariés de négocier collectivement, et finalement en confirmant l'effet obligatoire de la convention collective (Brunelle, 2000). De plus, on y affirme l'égalité juridique des parties incluses dans les négociations. Autrement dit, d'un point de vue légal les syndiqués et le patronat sont égaux juridiquement.

Une fois la reconnaissance législative acquise, qu'en est-il de l'égalité au sein des syndicats ? Les syndicats doivent défendre ceux qui sont déjà au travail, ce qui constitue d'ailleurs le premier mandat. Cependant, la diversification grandissante de la main d'œuvre pousse inévitablement les syndicats à repenser certaines parties de leur fonctionnement. La négociation de la convention collective, facilitée par une homogénéité générale des employés, visait à l'époque l'amélioration du niveau de vie et l'obtention de meilleurs avantages sociaux (Ibid, 2000). Cependant, la diversification de la main d'œuvre viendra transformer la nature des revendications des employés et donc du syndicat. Il faut par contre mentionner que cette tension est atténuée par la proximité que les syndicats ont historiquement entretenue envers les causes progressistes au point de vue social.

Les femmes et les immigrants de diverses origines viennent changer le fonctionnement classique du wagnérisme (Dion, 1986). Ces changements apporteront une fragmentation des revendications. Cette situation produit une réaction ambivalente du syndicat qui doit à la fois défendre ses membres déjà existants et

composer avec les transformations de la composition de ses effectifs. Le syndicat, allié naturel des travailleurs, veut défendre leur volonté de nouvelle législation, mais il craint que la loi remplace la primauté de la négociation collective. Quoi qu'il en soit, les divers nouveaux groupes d'intérêts et les syndicats travailleront ensemble pour que de nouvelles lois du travail soient adoptées. Plusieurs gains importants seront faits à ce moment dont l'équité salariale, le développement de normes minimales du travail, la création de la CSST et de l'assurance emploi, etc (Brunelle, 2000). Si certains considèrent que cela a limité le pouvoir du syndicat, l'on peut aussi voir le développement de cette législation du travail comme un outil de plus dans la défense du droit des travailleurs.

La discrimination est un exemple pratique des limites du wagnérisme. Les individus victimes de discrimination se retrouvent souvent dans des emplois précaires moins bien rémunérés et donc trop souvent non syndiqués. Même une fois dans un meilleur poste, ces individus sont souvent marginalisés, et ce, au sein même du syndicat qui doit pourtant les défendre et les représenter (Rouillard, 1991). Pour être en mesure de dépasser ces limites, les tribunaux vont intervenir en faveur des discriminés puis vont imposer un devoir de représentation juste et équitable aux syndicats. Il s'agit donc de l'accès à l'égalité par le droit à la non-discrimination dans les rapports de travail (Brunelle, 2000).

Le Canada et le Québec ont chacun instauré des chartes défendant les libertés individuelles. La question est de savoir quel est l'impact des droits de la personne et de la charte des droits et libertés sur la question syndicale. L'égalité est liée au développement des lois et des constitutions de nombreux pays. Historiquement, l'on cherchait à priori l'égalité devant la loi. Avec les Lumières, la notion d'égalité de dignité de l'être humain prospère et s'étend au niveau des lois. On parle ici surtout de traitement identique et donc d'égalité formelle. Cependant, légiférer revient à établir des distinctions et démontre bien comment l'égalité doit aussi prendre en compte les

différences (Addell, 1986). Par la suite, on assiste à une évolution lente jusqu'aux premières législations pénales contre les actes discriminatoires. Dans la deuxième moitié du 20^e siècle, on se rend compte que même les lois qui semblent avoir des objectifs louables peuvent être préjudiciables. Pourquoi avoir des conditions de travail exemptes de discrimination si on refuse d'embaucher un employé d'origine différente sous prétexte d'une clientèle xénophobe? À quoi bon l'égalité dans les milieux de travail si l'on ne peut même pas avoir accès à ces milieux (Brunelle, 2000)?

On se retrouve devant le constat que l'égalité juridique est insuffisante. Il y a par la suite développement de mesures d'accès à l'égalité aux États-Unis puis au Canada. L'égalité ne doit donc pas forcément se limiter à un traitement identique, car les individus sont différents. Les tenants de l'égalité formelle resteront cependant bien présents en partie à cause de la force acquise par ce concept (Ibid, 2000). Encore aujourd'hui cet argument qui veut que la « vraie » égalité passe par un traitement égal de tous sans tenir compte de leurs différences reste présent dans les débats publics.

La notion de discrimination est liée à celle d'égalité dans la mesure où l'égalité est l'absence de discrimination. D'un point de vue juridique la notion de discrimination a toutefois primauté. S'ajoutera par la suite le développement de la notion de discrimination systémique ou les pratiques organisationnelles provoquent la discrimination. Néanmoins, cette évolution se fera à un rythme relativement lent à l'image de nos systèmes juridiques. La loi comprend l'égalité comme un moyen de protéger les citoyens de la discrimination afin d'assurer la justice (Bosset, 1989). La question du mérite des individus, évalué malgré les différences de besoins, est au cœur de cette définition. Il y a aussi respect de la dignité en éliminant les discriminations et en affirmant les différences (Brunelle, 2000).

Les législations sur le monde du travail ne touchent pas seulement la discrimination faite par l'employeur. Il y a aussi une protection législative contre la discrimination faite par le syndicat. La création des syndicats s'est faite en réaction aux abus patronaux. Depuis, on a assisté à un changement dans le rapport de force. Le contrôle syndical est profitable à la majorité qui y est défendue, mais peut aussi inclure des discriminations envers ceux qui ne seraient pas représentés adéquatement, d'où le développement de la législation du travail et du devoir de juste représentation syndicale.

Les premières législations visaient à obliger les syndicats à représenter tous les membres de manière juste et équitable. Intégré au code du travail du Québec en 1977, le devoir de juste représentation des syndicats est maintenant un élément essentiel (Brunelle, 2000). Malgré cela, il faut comprendre que ces lois n'avaient pas primauté, car les syndicats avaient toujours la responsabilité de décider où se trouvait l'intérêt de ses membres. À moins de discriminations ou d'actions de mauvaise foi, les tribunaux n'intervenaient pas directement dans les négociations. Le syndicat, qui possède le monopole de représentation de ses membres, est juge de ce qu'il peut faire comme concessions pour permettre d'en arriver à la signature d'une convention collective, processus qui peut s'avérer déjà extrêmement complexe (Rouillard, 1991). Il n'y avait donc pas d'obligation d'assurer l'égalité des membres. Cela changera avec la législation sur les droits de la personne et le devoir de représentation des syndicats.

Il y aura aux États-Unis développement de lois visant à encadrer la promotion de l'égalité au travail, et ce, même au-delà de la négociation de convention collective attribuable au faible de taux de syndicalisation américaine. Ces lois seront reprises par les tribunaux canadiens et partiellement par ceux du Québec (Brunelle, 2000). On ne laisse plus aux seuls syndicats le devoir de défendre les travailleurs contre la discrimination. On leur impose ainsi de nouvelles réglementations à prendre en ligne

de compte. Ce seront ces lois qui amèneront le développement des mesures d'accommodement raisonnable.

L'objectif visé est l'obtention du droit, à l'intérieur des frontières de l'abus, d'accommoder un individu victime de discrimination. La *Equal employment opportunity commission*, serait, dans les années 60, une des origines du concept d'accommodement raisonnable. L'idée fut à la base de composer avec le besoin religieux en accommodant les individus sans mettre en péril le bon fonctionnement de l'entreprise (Brunelle, 2000).

L'obligation d'accommodement est ainsi ajoutée au monde des relations du travail ainsi qu'au devoir des syndicats. La législature canadienne prendra plusieurs années avant de conclure que les lois sur les droits de la personne ont un caractère spécial voir presque constitutionnel. Une décision du syndicat qui contrevient à la Charte des droits et libertés peut donc être discriminatoire même si elle est conforme à la convention collective. Les associations syndicales doivent respecter la charte.

La Charte canadienne est un peu plus limitée dans son application au syndicat, mais la Charte québécoise stipule que nul ne peut exercer discrimination en emploi ce qui inclut directement les syndicats et leurs actions (Ibid, 2000). Plutôt qu'intention discriminatoire, c'est maintenant la notion d'effet préjudiciable qui est utilisé par les tribunaux. Cela touche l'ensemble des composantes de l'emploi et de la négociation des conventions collectives. Autrement dit, la discrimination est prohibée. Les manifestations de la discrimination pouvant être aussi variées que subtiles les tribunaux devront dorénavant trancher.

Les syndicats ont donc un devoir légal de s'abstenir de toute discrimination. Ils ne doivent pas faire de distinction selon les caractérisations des chartes telles que la race ou l'âge, etc., Autrement dit, aucune discrimination se rattachant à un trait personnel

ou à un attribut de la personne humaine, qui soit immuable ou modifiable à un prix inacceptable, ne doit être faite (Brunelle, 2000).

Il y a une différence légale selon la référence faite aux lois du travail ou aux chartes des droits de la personne. Dans le devoir de juste représentation, c'est le préjudicié qui a le fardeau de la preuve. Cette approche de la discrimination permet de régler de nombreux problèmes, mais, comme l'auteur l'explique, est applicable avec plusieurs restrictions par rapport au syndicat. Grâce à la Charte des droits et libertés, c'est le lien effectif que l'employé entretient avec des motifs de discrimination qui doit être démontré. Cela augmente la capacité de dénonciation des discriminations (Ibid, 2000).

La question qui reste à aborder est celle de l'ampleur des devoirs du syndicat dans la lutte contre la discrimination. Il existe deux responsabilités majeures des syndicats, la négociation et l'administration de la convention collective. Il peut donc y avoir de la discrimination à ces niveaux (Proulx, 1994). Néanmoins, il faut aussi prendre en ligne de compte d'autres domaines d'action syndicale à cause de ses diverses implications sociales, et ce, en plus des autres sphères de ses actions telles l'embauche de son propre personnel. Cependant, le devoir de juste représentation n'appartient pourtant qu'à la convention collective qui reste tout de même le cœur des batailles syndicales. Les chartes des droits, quant à elles, doivent être appliquées à tous les niveaux (Brunelle, 2000).

Pour ce qui est de la négociation de la convention, il existe des tensions entre les intérêts majoritaires et minoritaires au cœur de son renouvellement (Rouillard, 1991). Ces négociations mécontentent toujours certains employés et il est difficile d'intervenir pour les tribunaux à moins de preuves de malveillance déraisonnable. Cependant, si ça concerne les droits de la personne, les tribunaux peuvent intervenir

au-delà de la liberté de négociation en raison de la primauté de ces lois qui sont quasi-constitutionnelles.

Au niveau de la convention collective, l'auteur amène la question de la négociation d'une clause d'anti-discrimination par les syndicats. Le syndicat ne peut rester impassible devant des manifestations de discrimination, alors la négociation de la convention collective lui offre la possibilité de jouer un rôle actif. Si l'on incorpore des éléments de la Charte des droits à la convention collective, celle-ci prend une portée encore plus importante, en donnant par exemple de plus amples pouvoirs d'intervention en matière de discrimination à un arbitre de grief.

La deuxième grande responsabilité du syndicat est l'administration de la convention collective. Le choix de certaines mesures à prendre ou non incombe, tout de même, directement au syndicat de négocier derrière des portes closes. Or si l'on donne au syndicat législateur plus d'espace, il n'en est pas de même pour le syndicat administrateur (Brunelle, 2000). Le syndicat possède un monopole de représentation et de défense des travailleurs. Il peut accepter certaines restrictions à la protection contre la discrimination s'il peut établir une justification nécessaire, sous certaines conditions de respect de la charte. Les syndiqués possèdent un droit de grief, mais le syndicat a le droit de porter ou non ce grief devant un juge. Car si le salarié pouvait agir unilatéralement, cela minerait l'autorité du syndicat (Proulx, 1994).

L'atteinte de l'équilibre entre les droits reconnus par la convention collective et les droits de la personne est la finalité que devraient viser les syndicats. Le patronat, prenant rarement l'initiative dans le domaine de la lutte à la discrimination, les syndicats doivent s'engager activement à combattre ce problème (Brunelle, 2000). Trois engagements des syndicats dans la convention collective devraient être envisagés selon l'auteur, l'intégration d'une clause anti-discrimination, la

reconnaissance de devoir d'accommodement et l'aménagement de procédures spéciales de grief pour les victimes de discrimination.

L'auteur suggère que l'on devrait subordonner l'ensemble de la convention collective à l'égalité et mettre de l'avant des clauses anti-discrimination. Celle-ci devrait comprendre des clauses générales contre la discrimination. De plus, on pourrait inclure des clauses par incorporation de la Charte des droits et libertés du Canada ou celle du Québec ou encore des clauses à motifs énumérés, où les causes ou motifs discriminatoires sont bien définis. De plus, il faut mettre de l'avant le droit à l'accommodement. Une fois l'égalité, donc la non-discrimination, mise de l'avant il faut inclure la question de l'accommodement comme solution au conflit. Comme l'accommodement ne suivra pas forcément la convention collective, il faudra développer des règles pour encadrer cette solution. Il faut également laisser une place à la possibilité d'un recours individuel; comme le syndicat à monopole de représentation. S'il ne veut pas représenter un syndiqué dans une situation de discrimination, celui-ci devrait pouvoir porter la cause lui-même devant les tribunaux. Le syndicat pourrait dans ce cas devoir assister la personne sans en être le plein représentant. Finalement, l'auteur propose de créer un comité paritaire pour l'égalité au travail qui inclut des gens du patronat ainsi que du syndicat et qui agirait comme motivateur des règlements (Brunelle, 2000). De plus, il participerait aux négociations de la convention collective ainsi qu'à des campagnes d'information et de sensibilisation sur le sujet. Son objectif serait d'identifier les situations de discrimination et d'oeuvrer à les éliminer.

Ce texte présente comme première qualité de faire un tour essentiel sur la perspective légale de cette question. Il permet de faire un survol historique, mais surtout législatif, des fondements du devoir de juste représentation syndicale; alors que les autres textes en parlent davantage d'un point de vue politique, comme le font Boudarbat et Boulet. Ce texte offre la possibilité de mettre ce sujet du discours syndical en perspective en

exposant le cadre strict avec lequel il doit composer. De plus, il s'agit d'un des textes qui incluent une proposition bien réelle et précise pour transformer et améliorer le fonctionnement syndical relativement à cette question et ce, par la création d'un comité paritaire sur l'égalité. Cependant, il manque d'actualité, ayant été produit dans les années quatre-vingt-dix, et ne prend pas en compte certains problèmes qui sont maintenant très importants au point de vue légal. Il explique bien comment le syndicat possède le monopole de la représentation, mais aussi que des individus peuvent outrepasser celui-ci pour des causes liées aux droits de la personne. Nonobstant cela, il n'expose pas les abus que ce système peut engendrer en donnant droit à une contestation individuelle de nombreux règlements du travail et autres éléments de convention collective. C'est d'ailleurs là une question essentielle quant au monopole de représentation syndical. La Charte des droits et libertés du Canada, de même que son homologue québécois, crée une situation où les conflits liés à la diversité ethnique peuvent passer directement par le législatif sous la forme des demandes d'accommodements raisonnables ou de plaintes pour discrimination. Cette question, qui fut largement débattue au Québec particulièrement grâce à la commission Bouchard Taylor et, plus récemment, autour de la Charte de la laïcité, doit maintenant être traitée.

2.2.2 Les accommodements

Les demandes d'accommodements sont bien connues au Québec mais se retrouvent aussi ailleurs dans le monde. Plutôt que de se lancer dans ce débat, cette recherche se penchera plutôt sur les motifs de demandes d'accommodements. Cela permet d'en comprendre la nature et de pouvoir saisir l'influence qu'ils exercent sur les discours syndicaux. Dans le but de donner un élément de perspective sur ce sujet et, par la même occasion, d'observer un exposé détaillé sur les éléments les plus déterminants

de cette question, le texte d'Adam Ilke et Andrea Rea, *La diversité culturelle sur le lieu de travail Pratiques d'aménagements raisonnables*, est d'une grande utilité.

Ce travail, produit par deux auteurs belges, se concentre sur la question des aménagements raisonnables. Il s'agit d'un sujet d'actualité au Québec avec le rapport Bouchard Taylor, mais aussi en Belgique avec le rapport de la Commission du Dialogue interculturel de 2005 qui aborde le sujet sans le nommer directement (Bouchard et Taylor, 2005; EEOCE, 2008). L'objectif de cette recherche est de se consacrer plus précisément à la question des aménagements pour des motifs religieux. C'est par la comparaison des réponses aux demandes d'aménagement à travers le monde que les auteurs se proposent de traiter cette question.

Cette recherche fut produite pour le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, qui travaille sur ce sujet depuis 2005 en Belgique. Le principe d'aménagement ou d'accommodement raisonnable est dérivé, par extension, des lois anti-discriminatoires liées aux handicaps relatifs à d'autres domaines. Le centre s'est positionné, au fil de ses travaux, vers la promotion de la voie citoyenne fondée sur la négociation et le compromis; jugé préférable à la voie judiciaire et législative (Ilke et Rea, 2010). Ce débat ne laisse personne indifférent et met en scène les partisans de la laïcité pure en opposition avec ceux de la défense des groupes culturels. C'est également un débat qui est largement médiatisé autant au Québec qu'en Belgique et partout en Europe. C'est d'ailleurs inspiré par le Québec et ses penseurs que ce débat s'est répercuté dans l'arène politique en Belgique (Taylor, 1994; Kymlicka, 1995).

Il s'agit d'un état des lieux sur le sujet. Il est constitué autour de cinq domaines du secteur public ; soit l'enseignement, la santé, l'administration, locale, les parastataux, et la diversité/intégration ; ainsi que quatre du secteur privé : la grande distribution, les banques et assurances, l'industrie agroalimentaire et finalement le nettoyage. Certains secteurs ont été choisis en raison de leur forte proportion d'immigrants, le

plus souvent turcs et marocains, qui représentent les plus importantes communautés immigrantes de Belgique. D'autres domaines dans le secteur public ont été choisis où le débat y est bien présent. Ceux du secteur privé, particulièrement au niveau de la grande distribution, l'ont été pour leur proximité avec la clientèle. Les auteurs ont tenté de contacter le plus grand nombre d'entreprises ainsi que des syndicats, des patrons et divers acteurs qui prennent en charge la question de la diversité (Ilke et Rea, 2010).

Cette recherche aborde la question des demandes d'aménagements raisonnables selon neuf catégories : les demandes de congé, l'autorisation de prier sur le lieu de travail, l'adaptation alimentaire, l'adaptation du code vestimentaire, les relations hommes-femmes, les demandes d'aménagement des tâches, l'adaptation des horaires, les aménagements des tâches physiques en période de jeûne et finalement les vacances prolongées (Ibid, 2010). Méthodologiquement, elle s'est divisée en trois sous-parties. Tout d'abord, il y a la détermination des acteurs potentiels, puis le contact avec eux et finalement, la récolte et l'analyse des données.

Avant d'entreprendre le cœur de la recherche, les auteurs exposent le contexte général dans lequel ces débats prennent place en commençant par le celui philosophique qui entoure la question des aménagements raisonnables. Il se forme de deux types de débats, politico-philosophique ou juridico-philosophique. Quoi qu'il en soit, il touche à la question de la liberté : « *L'idéal moderne et libéral de l'égalité implique que chaque individu, dans une société, doit pouvoir jouir des mêmes libertés et des mêmes droits* » (Ibid, 2010). Celle-ci est liée au développement de droits sociaux et de l'État providence. Autrement dit du principe selon lequel un traitement différencié peut être acceptable du moment que ce soit pour aider les défavorisés. Au concept d'égalité, on juxtapose celui de différenciation.

Cependant, le concept d'égalité libérale peut être en contradiction avec les principes communautaristes. L'individu est détenteur de droits dans la vision libérale, or cela met de côté l'approche par communauté où des valeurs partagées sont à la base de l'identité et du lien social (Ilke et Rea, 2010). C'est au cœur de ce débat que le Canadien, Kymlicka, développe l'idée du multiculturalisme libéral dans laquelle on « reconnaît les revendications culturelles, mais pas au point qu'elles contreviennent aux libertés individuelles ou aux droits humains des individus » (Kymlicka, 2005). Son objectif est de permettre à certains membres d'une communauté en situation minoritaire de bénéficier de droits spéciaux. Toutefois, cette vision peut être remise en question par la critique de l'essentialisation voire de la folklorisation des cultures (Ilke et Rea, 2010).

La question de la reconnaissance et de la redistribution est aussi au cœur de ce débat. Plusieurs auteurs divergent à ce sujet.

Pour Honneth, c'est la première qui prime sur la lutte pour la redistribution, qui est secondaire, tandis que Fraser juge qu'elles sont aussi fondamentales l'une que l'autre » (Fraser et Honneth, 2003) (Ilke et Rea, 2010).

Les auteurs nous mentionnent aussi Carens qui, plutôt que de chercher un idéal d'équité, propose un idéal d'égalité de traitement qui cherche un juste milieu entre les deux (Carens, 2000). Quoi qu'il en soit, l'essence de l'aménagement raisonnable lié à des différences culturelles est comprise dans une vision multiculturelle et inclusive de la société. L'objectif est de préserver l'identité des minorités sans les exclure de la société ni les marginaliser. C'est une vision des relations entre communautés qui s'oppose directement au principe d'assimilation. L'homme est un être culturel, il faut tenir compte de ces différences individuelles ou collectives selon l'environnement. Cependant, il faut toujours s'assurer que ces mesures concernent un individu et non un groupe pour éviter d'enclaver cette personne dans un référent communautaire (Ilke et Rea, 2010).

De manière plus pragmatique, la directive européenne du 27 novembre 2008 propose la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui oblige l'employeur à procéder à des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement (EEOCE, 2008; Ilke et Rea, 2010). L'absence d'aménagement raisonnable constitue dans ce cas de la discrimination. La notion d'aménagement raisonnable fait partie des lois européennes, mais aussi de la loi belge, américaine et québécoise. L'obligation d'aménagement raisonnable représente un droit différencié à un groupe. Dans ce cas, une inégalité « trouve sa source dans l'interaction entre une caractéristique d'un individu et un environnement social organisé en fonction du citoyen moyen » (Ilke et Rea, 2010).

Il existe dans ce cas une certaine ressemblance entre les cas d'aménagements nés des problèmes liés à un handicap et celle liée à des pratiques culturelles ou religieuses. Cependant, les accommodements pour motifs religieux ont un caractère bien différent à cause de la nature des croyances auxquelles ils font référence. Il est bien plus simple d'établir ce qui constitue un handicap que de faire référence aux convictions profondes sources des croyances religieuses. Dans les deux cas cependant, ce sont des éléments qui sont liés à l'identité et à la dignité intrinsèque des individus (Ibid, 2010).

L'aménagement raisonnable est limité par des éléments de principe (si l'aménagement va à l'encontre des droits fondamentaux de l'individu concerné ou d'un autre) et des considérations pragmatiques (on ne peut pas tout prévoir ou donner une infinie différence des services) « Il faut : une approche contextuelle et délibérative qui s'efforce, par la concertation, de parvenir à des solutions équilibrées, acceptables et légitimes » (Ibid, 2010).

La question des aménagements raisonnables doit aussi être abordée selon un cadre juridique spécifique. L'idée de base de l'aménagement raisonnable est que dans une situation précise, un individu n'est pas en mesure d'accomplir une tâche à cause d'un motif de discrimination proscrit par les lois comme le handicap, le sexe ou les convictions religieuses (Ilke et Rea, 2010). Il s'agit donc d'une exigence d'égalité prescrite par la loi. Par exemple au Québec, c'est par la charte des droits et libertés qu'une obligation d'aménagement raisonnable est imposée à un employeur ou au pouvoir public. Comme son nom l'indique, l'aménagement doit être imposé dans des limites raisonnables qui ne remettent pas en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'organisation.

En Europe, ces lois sont davantage dérivées des lois liées aux handicapés, mais aux États-Unis et au Canada lié au droit de pratiques religieuses. En Europe, les lois ne prévoient pas d'obligation explicite d'aménagement raisonnable pour des motifs religieux cependant on a tout de même développé des pratiques de ce type. Ce sont en particulier ces pratiques informelles qui constituent l'objet de cette étude (Ibid, 2010). L'objet est donc les pratiques d'aménagements raisonnables telles qu'elles sont appliquées sur le lieu de travail.

Ce sont les aménagements liés à la diversité culturelle qui sont ici pris en ligne de compte. Pour ce faire, une analyse détaillée sera faite des demandes concrètes, des acteurs concernés et de la manière dont ces demandes furent prises en compte pour en arriver à une réponse précise. Finalement, une analyse des justifications faites par les organisations à l'étude suivra. Leur argumentation repose soit sur une question de principe ou sur des raisons pragmatiques. La collecte des données s'est fait par :

[...] des entretiens semi-dirigés et de 'focus groups' qui ont réuni des responsables du personnel (directeur de l'entreprise, coordinateur d'une organisation ou directeur des ressources humaines, selon l'organisation

contactée) et des représentants des travailleurs des deux grands syndicats belges, le syndicat socialiste et le syndicat chrétien (Ilke et Rea, 2010).

Un focus group est préparé par le chercheur et nécessite aussi une préparation de la part des participants. On compte environ 8 participants par focus group, composé d'individus impliqués dans ces questions. Ces groupes sont les plus diversifiés possibles dans les limites de temps et d'argent que les auteurs avaient à leur disposition. Ces groupes doivent être bien encadrés (Ibid, 2010). Tout d'abord, une présentation est faite, puis on passe à une section témoignage qui servira de bases pour les analyses. Par la suite, on choisit certains témoignages pour en débattre. En plus des focus groups on ajoute à l'analyse 102 interviews semi-dirigés de représentants d'employeurs et de travailleurs faites en grande partie par téléphone, mais aussi quelquefois face à face. Ces interviews permettent à la personne interviewée d'aller au bout de ses idées. Un mode de sélection particulier fut également mis en place selon le secteur.

L'analyse des résultats est faite par élément. Tout d'abord, les demandes de congé. Ce sont les demandes les plus fréquentes. Ces demandes sont également d'une grande diversité. La diversité de la main-d'œuvre locale, surtout d'un point de vue religieux démontre à quel point le calendrier des fêtes et congé en Belgique est directement inspiré de la chrétienté et crée donc de nombreuses demandes d'aménagement. S'il existe la possibilité d'instaurer un ou plusieurs jours de congé flottants, cela reste difficile pour l'organisation du travail. Beaucoup de participants aimeraient tout de même que l'on puisse adapter le régime des congés à la diversité des cultures. Les auteurs mentionnent au passage un fait intéressant au sujet de la Belgique.

La Belgique francophone et 'laïque', qui opte plutôt pour une neutralité exclusive, et la Flandre 'catholique', qui opte plutôt pour un pluralisme actif, ont donc fait des choix opposés en cette matière (Ibid, 2010).

Pour ce domaine, il existe trois types de réponses : l'acceptation inconditionnelle, qui est de loin la plus fréquente, l'acceptation conditionnelle, pour autant que cela ne pose pas de problèmes d'organisation, et le refus de principe, qui est par ailleurs très rare et apparu dans un seul cas. Dans ce cas, ce refus fut défendu dans une vision stricte de légalité (Ilke et Rea, 2010).

L'argument principal lié aux questions de congé pour une fête religieuse est lié à la faisabilité, autrement dit, ne pas remettre en question la productivité.

Les demandes de congé en raison d'une fête religieuse sont accordées sous conditions, pour autant que le volume de travail ou la continuité du service ou de la production le permettent (Ibid, 2010).

Il s'agit donc d'un argumentaire pragmatique. Pour ce qui est des demandes de modification pour avoir accès à un jour de 'petit chômage' pour des raisons religieuses, plusieurs organisations s'y sont adaptées en permettant aux employés de les modifier selon leurs besoins (Ibid, 2010). Ce type de congé était fortement inspiré des rites chrétiens.

Deuxièmement, les auteurs ont observé les demandes liées à l'autorisation de prier sur le lieu de travail. Il s'agit du troisième type de cas le plus mentionné au cours de l'enquête. Le fait est que les travailleurs prient sur leur lieu de travail sans réellement le demander. La réponse à cette situation est généralement des pratiques informelles tolérées par l'employeur. La vraie question porte davantage sur les lieux de prière que sur la prière elle-même.

L'argumentation utilisée par un grand nombre de responsables RH et de représentants syndicaux pour autoriser la prière pendant les pauses (et, sous certaines conditions, dans des lieux précis) est que les travailleurs sont libres pendant leur pause de faire ce qu'ils veulent (Ibid, 2010).

La prière sur les lieux de travail est le plus souvent tolérée sans qu'il n'y ait de véritable demande, ce qui rend difficile l'analyse de cette question. Il arrive que des médiations aient lieu si ces pratiques dérangent d'autres employés.

Troisièmement, l'adaptation alimentaire est abordée. La majorité de ces demandes sont liées à l'adaptation des menus des cafétérias suite à certaines demandes. Par exemple, la présence de plat spécifique casher ou halal. Elles représentent 7,7% des demandes et avaient souvent été anticipées par l'employeur (Ilke et Rea, 2010). Une distinction doit être faite entre les demandes journalières (faites auprès de la cantine) et celles qui sont occasionnelles (pour des fêtes précises). Pour ce qui est de l'offre de la cantine, les justifications pour accepter ou refuser les demandes sont soit d'ordre économique, soit pour éviter la stigmatisation de certains travailleurs.

L'objectif reste le bien-être du travailleur. Ces demandes sont parfois comparées à celles des végétariens. Si l'on a adapté la cuisine pour eux, pourquoi la refuser pour des croyances religieuses? Ces demandes impliquent généralement une diversité d'acteur au-delà du niveau local pour prendre en ligne de compte l'ensemble des besoins des travailleurs. Pour les demandes de changement dans la nourriture quotidienne, on fait appel à des acteurs de plusieurs niveaux et de manière plus formelle, alors que les demandes occasionnelles sont traitées localement et de manière informelle (Ibid, 2010).

Quatrièmement, il est question de l'adaptation du code vestimentaire. Cette thématique est quantitativement la deuxième en importance dans cette enquête. Cependant, la majorité de ces cas sont liés au port du voile et relevaient de la pratique de l'Islam. De plus, elles sont souvent très médiatisées et donc plus politisées. La prise en charge de ces questions dépend beaucoup du secteur. C'est pourquoi les arguments utilisés pour accepter ou rejeter une demande varient aussi beaucoup. Par exemple, la question de l'hygiène est souvent un des arguments mis de l'avant pour le

refus, surtout dans les secteurs de la santé et de l'alimentation, et est donc liée au règlement du travail (Ilke et Rea, 2010). Dans d'autres cas, ce sera davantage la question du contact avec la clientèle qui sera mise de l'avant par la promotion de la neutralité des employés.

On peut aussi répondre en adaptant le voile au contexte hygiénique ou en portant un bonnet en dessous. Il arrive aussi que l'on propose un voile d'uniforme. La question de la neutralité est aussi importante pour les réponses liées à cette question, surtout dans les entreprises publiques et les institutions de santé. Les acteurs impliqués dans la résolution de ce genre de demande varient donc aussi grandement selon le secteur. Si certaines fois ce sont les syndicats qui s'en chargent, dans certaines entreprises privées, elles sont prises en main directement par la direction (Ibid, 2010).

Cinquièmement, les auteurs abordent la question des relations entre hommes et femmes. Elles sont de trois types. Tout d'abord, celles liées aux conventions sociales et aux normes de courtoisie comme donner la main ou faire la bise. Dans ce cas, l'acceptation ou le refus est structuré autour d'une argumentation tournée vers la question du déni de l'autre ou d'un manque de respect. Cependant, cette question ne fut formalisée quasiment nulle part (Ibid, 2010).

Ensuite, celles liées au refus de certains hommes d'accepter l'autorité hiérarchique d'une femme. Ce refus est généralement inspiré par des raisons religieuses et parfois culturelles sans que ce fût clairement explicité par cette recherche (Ibid, 2010). Ces demandes sont souvent refusées, car perçues comme discriminatoires et allant à l'encontre des libertés homme-femmes. Même dans les cas où ces demandes furent acceptées, on continue à les voir comme des demandes discriminatoires. Reste que l'on fait rarement des aménagements dans ce domaine, car ce serait discriminatoire au prêt des femmes. Parfois on change l'équipe de travail et ces conflits sont généralement réglés à l'interne.

Puis, les demandes de travailleurs et de travailleuses qui souhaitent ne pas devoir partager d'espace de travail avec une personne de l'autre sexe (Ilke et Rea, 2010). Nous n'avons recensé pratiquement aucune demande d'espace de travail séparé entre hommes et femmes dans cette recherche

Le sixième élément à l'étude est lié aux aménagements concernant des tâches à effectuer. Elle représente aussi très peu de demandes. Elle ne survient que très rarement et peut inclure des individus de toute religion. Elles sont principalement de deux types. Soit des tâches spécifiques ou soit liées le plus souvent à des tâches à effectuer avec un membre de l'autre sexe. Pour ce qui est des tâches spécifiques, ce sont souvent des demandes liées à des tâches incluant l'alcool ou à la viande de porc, c'est la capacité à ne pas remettre en question l'intégrité économique de l'organisation qui détermine la réponse. Il s'agit d'une réponse au cas par cas dépendant du fonctionnement des entreprises. Pour la question d'une tâche avec l'autre sexe, on refuse généralement toute demande, car cela irait à l'encontre des principes d'égalité à la base même du concept d'aménagement raisonnable (Ibid, 2010).

Septièmement, il est question de l'adaptation des horaires. Ce sont surtout les musulmans qui génèrent ces demandes, et ce, en grande partie à cause du ramadan et des périodes de jeûne. Ces demandes comprennent aussi celles visant l'obtention d'un congé pour assister à un office religieux un autre jour que le dimanche (elles représentent environ 8% des demandes). (Ibid, 2010). Elles consistent essentiellement à demander de commencer la journée de travail plus tôt ou terminer plus tard.

Il existe cinq solutions envisagées pour répondre à ces demandes. Tout d'abord, en avançant ou en reculant les horaires de travail. Ensuite, on peut annuler les pauses de

l'employé pour lui permettre de partir ou d'arriver plus tôt. Puis, on peut joindre l'ensemble des pauses de l'employé pour lui permettre de se libérer au moment opportun. Ensuite, on peut lui proposer d'autres postes de travail qui comprennent des horaires différents. Finalement, on peut octroyer une pause supplémentaire payée à tout le personnel (Ilke et Rea, 2010). L'argumentaire de ces demandes est surtout lié à des raisons pragmatiques de bon fonctionnement de l'entreprise et celles-ci sont généralement réglées de manière locale.

Huitièmement, il est question de l'adaptation des tâches physiques en période de jeûne. Encore une fois, il s'agit de demande peu nombreuses, soit 2% du total (Ibid, 2010). Ces demandes furent toutes acceptées, soit par une réorganisation des postes, soit en modifiant l'environnement de travail pour le rendre moins pénible, ou encore, en réduisant temporairement la charge de travail. Encore une fois, ce sont surtout des arguments de type pragmatique (pour le bon fonctionnement de l'entreprise) qui sont évoqués. Ces demandes sont parfois réglées de manière locale et d'autre fois prises en charge par la direction, mais sans jamais nécessiter d'intervention d'acteurs extérieurs ou du syndicat.

Les auteurs concluent que si cette recherche a certes permis d'analyser la situation, elle n'est cependant pas parfaitement représentative vu la petite taille de l'échantillon. Aussi, elle n'est pas complètement représentative de l'ensemble des entreprises et des organisations. De plus :

Dans leur grande majorité, les demandes d'aménagements raisonnables rassemblées dans ce rapport sont le fait de musulmans, la principale minorité religieuse en Belgique (Ibid, 2010).

Les demandes d'aménagement raisonnable pour des motifs religieux semblent venir particulièrement de travailleurs peu qualifiés ce qui peut être explicable par la tendance des travailleurs musulmans à se concentrer dans ces secteurs, sans doute à

cause de l'adaptation parfois difficile des nouveaux arrivants. De plus, dans ce type de travail, les employés sont particulièrement contrôlés au niveau des horaires et des pauses, ce qui a pour effet d'augmenter leur propension à exiger un aménagement.

Il existe également une grande différence entre les réponses en Belgique, selon la Flandre et la Belgique francophone, influencées par le concept de laïcité à la française. De plus, on peut constater que le monde du travail :

[...] ne partage guère, surtout dans les entreprises privées, l'intensité passionnelle avec laquelle on débat, dans la sphère politique et médiatique, des pratiques d'aménagements raisonnables (Ibid, 2010).

La plupart des demandes sont réglées de manière informelle et prise au cas par cas en Belgique.

Les auteurs proposent une classification des réponses données par les organisations belges aux demandes d'aménagement pour des raisons religieuses. Elles sont classées de la plus informelle à la plus formelle. Elles sont soit refusées ou autorisées à la suite de négociations entre collègues, par un chef de service, après une réunion d'équipe à l'initiative du responsable du personnel ou de la direction, après négociation au conseil d'entreprise ou consultation du permanent syndical, par la hiérarchie suprême, par la hiérarchie suprême après avis externe par un tribunal (Ibid, 2010). Les auteurs exposent le fait qu'en Belgique ce sont surtout les solutions moins formelles qui sont mises de l'avant.

L'avantage de l'approche belge plus informelle est qu'elle permet de traiter chaque demande dans sa spécificité. Cela fait en sorte que ces demandes donnent lieu à des négociations où l'on donne droit au débat et où l'on peut réussir à résoudre de nombreux problèmes, sans forcément faire appel aux tribunaux. La contrepartie de ce système au cas pas cas est le côté arbitraire et informel que prennent ces décisions.

Comme les règlements des demandes peuvent changer beaucoup d'un secteur à l'autre et d'une situation à l'autre, il peut se créer une certaine inégalité entre travailleurs. C'est là la spécificité et la plus grande différence du cas belge. Au Québec et au Canada, on a généralisé l'exigence à l'égalité par des obligations légales. En Belgique, on fait davantage appel à la négociation informelle.

Quoi qu'il en soit, les objectifs restent les mêmes, soit promouvoir l'égalité des travailleurs et la reconnaissance de leur droit de pratiquer leur religion. Il reste que les refus sont généralement liés, et ce, particulièrement dans le secteur public, à l'utilisation du concept de neutralité. Cependant, il arrive que ce même principe de neutralité soit mis de l'avant pour accepter un aménagement. Il en va de même pour les questions liées à l'égalité qui peuvent aussi être utilisées pour accepter ou refuser une demande.

L'importance de ces demandes dérive de facteurs politiques liés à l'accession à la citoyenneté de nombreux individus d'origines diverses. Cette augmentation quantitative de la diversification de la main-d'œuvre locale engendre inévitablement une augmentation des demandes de reconnaissance de minorités culturelles et religieuses. De plus, il existe des facteurs économiques qui expliquent cette augmentation. Le monde du travail est lui-même en changement, se développant autour des petites entreprises dans un fonctionnement en réseau. Il y a donc localisation des demandes liées à la justice et à l'égalité.

L'une des conséquences de cela est qu'il n'y a pas forcément et uniquement un clivage entre employeurs et travailleurs sur ces questions : les clivages se situent tout autant entre travailleurs ainsi qu'entre les travailleurs et leurs représentants (Ilke et Rea, 2010).

Ce texte est d'une très grande pertinence pour le sujet de recherche, car il expose clairement une série d'éléments facilitant la constitution des dimensions et des

indicateurs qui constituent les bases de la grille d'analyse des discours syndicaux. Il s'agit du seul texte qui offre une réelle classification des demandes d'aménagements raisonnables, donc des problèmes qui peuvent survenir dans le cadre d'un milieu de travail diversifié. De plus, ce travail permet de prendre conscience des points communs ainsi que des points divergents qui peuvent exister dans l'application des aménagements raisonnables entre la situation en Europe et celle en Amérique du Nord. Même s'il n'aborde que partiellement la question de la responsabilité syndicale à ce sujet, que nous avons explicité grâce à Brunelle, il permet tout de même de voir plusieurs exemples où le syndicat a joué un rôle important dans la résolution de conflit et d'ainsi le positionner non seulement par sa responsabilité, mais aussi en tant qu'acteur. C'est ici une perspective intéressante qui permet également de voir les autres acteurs mis à contribution dans la résolution de conflits de ce type. Si nous avons jusqu'à maintenant abordé plusieurs aspects, passant du contexte général à une exploration légale de la question, il est essentiel d'aborder plus précisément les questions relatives aux enjeux syndicaux au Québec.

2.3 Action syndicale et diversité

Les syndicats, en plus d'être des acteurs importants du monde du travail, sont aussi des acteurs sociaux et peuvent avoir une influence importante dans la société. C'est pourquoi il faut maintenant aborder la question de la nature du rapport entre le syndicalisme et la DEC. Pour ce faire, il faut premièrement définir la notion d'identité syndicale au Québec pour ensuite expliciter les éléments importants de l'action syndicale face à la diversité.

2.3.1 Identité syndicale au Québec

Il a particulièrement été question jusqu'à maintenant de l'intégration des membres de minorités ethnoculturelles à la société et au monde du travail. La thèse de Brunelle faisait exception en abordant d'un point de vue légal le devoir de juste représentation syndical. Cependant, il est maintenant essentiel d'aborder plus en profondeur la question de l'identité syndicale au Québec. La question de l'intégration est en grande partie celle de la capacité pour un individu de s'adapter à un nouveau milieu qui possède déjà ses propres codes et ses propres modes de fonctionnement. Le mouvement syndical au Québec étant très important dans de nombreux secteurs, dont particulièrement le secteur public, intégrer une entreprise veut aussi dire devoir s'intégrer au syndicat de cette même entreprise (Dionne, 1986). Dans cette perspective où la main d'œuvre locale est en pleine transformation, comment les syndicats réagissent-ils à ces changements ? Le texte de Christian Lévesque et de ses associés *Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine* est une bonne entrée en matière sur ce sujet.

La question de la gestion de la diversité dans le cadre d'une perspective syndicale est en lien avec celle de l'identité syndicale et de l'affaiblissement du lien syndical. Même s'il n'aborde que partiellement la question de l'influence de la diversification de la main-d'œuvre locale par rapport à la DEC, le texte de messieurs Lévesque, Murray et Queux reste très pertinent pour aborder la question de l'identité syndicale dans le contexte québécois. Il vise à analyser le syndicalisme en tant qu'héritage institutionnel face aux transformations du monde du travail dans les sociétés postindustrielles. Cet ouvrage est structuré autour des transformations du monde du travail et inévitablement, du syndicalisme. La naissance du syndicalisme s'est organisée autour de la solidarité de la classe ouvrière. Cette solidarité s'est

développée avec la similarité culturelle causée par la condition ouvrière (Dionne, 1991), C'est à partir de ces fondements que les syndicats européens et nord-américains modernes se sont développés.

Il est important de noter les particularités du syndicalisme en Amérique du Nord. Dans ce contexte, il n'y a qu'un syndicat par entreprise. Ce monopole de représentation fait en sorte que dans un même syndicat, certains salariés peuvent avoir de grandes divergences d'opinions affectant ainsi leur relation avec l'organisation syndicale (Hyman, 1997). L'objet de ce travail est la question du sentiment d'appartenance au syndicat face aux transformations du monde du travail autant d'un point de vue de la composition de la main-d'œuvre que du contexte matériel.

Les auteurs cherchent ici à analyser la question de l'effritement du lien syndical en prenant en ligne de compte la différenciation croissante des rapports sociaux du point de vue des milieux et des relations de travail. Il s'agit d'une analyse des résultats d'une enquête quantitative faite auprès de syndiqués et de représentants syndicaux de la CSN. Deux hypothèses sont avancées pour expliquer cet affaiblissement : premièrement, ces changements seraient potentiellement liés à la différenciation croissante des rapports sociaux, deuxièmement, ce phénomène pourrait être expliqué par les transformations des contextes matériels de travail qui constituerait de nouvelles sources de différenciation (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998).

Deux grandes dimensions sont à l'étude. La recherche vise à savoir dans un premier temps si les salariés trouvent le syndicat essentiel. Autrement dit, savoir quelle importance les salariés accordent au syndicat dans l'optique de la défense de leurs intérêts. Puis, dans un deuxième temps, vise à étudier l'adhésion des salariés aux modalités d'action les plus caractéristiques du syndicalisme industriel. Il s'agit ici de

mesurer l'intérêt face aux activités syndicales telles que la grève, les assemblées, etc (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998).

Six lignes de différenciation sont mises à contribution pour permettre de mener à bien cette étude. Il s'agit de la composition sexuelle de la main-d'œuvre, la scolarité des salariés, les changements culturels qui se manifestent par des mutations de valeurs entre générations, les mouvements vers des emplois dans les services et dans les établissements de petite taille et vers des emplois à statut précaire (Murray, 1994). Ce sont ces grandes lignes qui sont généralement identifiées comme étant les sources de l'affaiblissement du lien syndical, car elles transforment radicalement les bases de l'identité syndicale traditionnelle. Dans cette optique, ce serait davantage la question de la différenciation sociale qui serait liée à l'affaiblissement du lien syndical (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998).

Cependant, les auteurs amènent un élément important qui vient nuancer l'idée de la causalité de la différenciation sociale :

La différenciation du salariat n'est guère nouvelle; même le prolétariat industriel s'est constitué graduellement sur la base d'habiletés différenciées, de communautés ethniques, de spécificités locales et de régionalismes de toutes sortes (Ibid, 1998).

Partant du principe que les syndicats ont toujours été constitués de salariés issus de groupes socialement distincts, la question du contexte matériel deviendrait donc la plus importante. Autrement dit, la question des conditions de travail et de la volonté d'amélioration serait l'une des bases les plus importantes des changements dans le monde syndical.

Pour être en mesure de bien comprendre l'importance et l'implication de ces deux thèses, les auteurs proposent une démarche en trois volets : l'évaluation par les

salariés de leurs conditions de travail, le comportement de l'employeur et la position ainsi que le fonctionnement du syndicat local (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998).

Les auteurs tirent quatre grands constats par rapport à la question du caractère essentiel du syndicat. Premièrement, l'affaiblissement du rapport salarié-syndicat est beaucoup moins important que prévu en ce qui concerne le caractère essentiel du syndicat. De plus, on ne peut y déceler de trajectoire sociodémographique claire. Si certaines caractéristiques augmentent la propension à s'associer ou se dissocier du syndicat, aucune conclusion précise selon les groupes étudiés ne peut être affirmée (Ibid, 1998).

Deuxièmement, l'insatisfaction des salariés envers les conditions matérielles de travail n'est pas forcément annonciatrice d'une moins grande syndicalisation. Il s'agit ici du rapport d'instrumentalisation du syndicat (Ibid, 1998). S'il est clair que certains salariés font une évaluation de l'utilité du syndicat comme moyen d'amélioration de leurs conditions matérielles de travail, il ne s'agit pas d'un lien de causalité direct.

Le troisième constat est que le comportement de l'employeur peut avoir une forte répercussion sur le rapport des salariés avec la question syndicale. Par exemple :

Dans un contexte où l'employeur se comporte en adversaire et crée un climat d'intimidation, les membres sont davantage enclins à considérer le syndicalisme comme peu essentiel, mais contourner la convention collective peut atténuer la distanciation à l'égard de l'institution syndicale (Ibid, 1998).

On voit ici comment l'influence patronale peut changer de manière radicale les rapports avec le syndicat.

Le quatrième constat est le plus important. Si les trois premiers semblent minimiser la capacité syndicale d'agir au sein de l'entreprise face au choix des salariés, il reste

qu'ils peuvent avoir une influence importante : « il peut atténuer la portée des actions de l'employeur et le détachement des membres envers le syndicat » (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998). Pour y arriver, le syndicat doit augmenter sa capacité d'échange et son rapport démocratique avec les employés. Si le syndicat est en mesure de bien intégrer les salariés et de bien leur faire comprendre les choix et la portée de ses actions, il peut dans ce cas avoir une influence majeure dans le fonctionnement de l'entreprise.

Par rapport aux modalités d'actions collectives, les auteurs tirent deux grands constats. Premièrement, les différenciations sociales ont effectivement un effet sur l'adhésion des membres à ces modalités. Certains groupes visés dans cette étude semblent avoir davantage de difficulté à se reconnaître dans ce genre d'activité syndicale et sont donc moins enclins à y adhérer. Deuxièmement, les conditions matérielles de travail peuvent avoir un effet réel sur l'adhésion des membres aux modalités d'action collectives. Une forte détérioration des conditions de travail peut augmenter la propension des salariés à adhérer aux valeurs syndicales (Ibid, 1998).

La conclusion de cet ouvrage est que la principale source de l'affaiblissement du lien syndical se trouve dans la perception du fonctionnement démocratique du syndicat. Les syndicats, pour faire face aux transformations du monde du travail et de la composition de la main-d'œuvre, doivent augmenter la perception et le fonctionnement démocratique de leur organisation. C'est par ces changements qu'il sera possible d'augmenter le niveau d'adhésion des membres aux modalités d'actions collectives.

Les nouvelles catégories de salariés sont porteuses de nouvelles valeurs qui ne remettent pas en cause pour autant le caractère essentiel du syndicalisme, mais qui doivent renouveler ses modes d'action. Autrement dit, il faut se demander comment on donnera la voix à ces nouvelles subjectivités dans les modes d'action syndicale (Ibid, 1998).

Globalement, cet ouvrage a comme première qualité de s'attaquer directement à la question syndicale. Il permet de structurer les questions de l'adaptation syndicale aux changements dans la force de travail. La différenciation entre la perception de l'importance des syndicats et de l'adhésion aux modalités d'action permet de bien comprendre la complexité de la question de l'affaiblissement du lien syndical et de pouvoir ainsi mieux analyser leurs discours. Cependant, la conclusion du texte est critiquable. La perception du fonctionnement démocratique du syndicat est mise de l'avant comme cause de l'affaiblissement syndicale. Les syndicats ne sont-ils pourtant pas des organisations dans lesquelles les principes démocratiques sont primordiaux comme nous le démontrent plusieurs des autres ouvrages à l'étude? Les conclusions de Brunelle, par exemple, même s'il s'agit d'un ouvrage moins récent, restent plus pertinentes. Il reste que l'importance de l'adaptation des syndicats aux changements dans la composition de la force de travail est un élément central de cette question et que ce texte aide à approfondir cette question. Le questionnement soulevé par les auteurs en conclusion reste cependant très pertinent et s'approche du sujet de l'étude. Comment permettre aux travailleurs issus de l'immigration ou membres d'une communauté ethnoculturelle de trouver leur place au sein du syndicat et d'y avoir une voix?

La compréhension de la réaction syndicale face aux transformations de la force de travail pose aussi la question de la place de la lutte à la discrimination au sein même des syndicats. La question portant sur le fait de donner une voix aux nouveaux membres de plus en plus diversifiés au sein des syndicats est très importante. Le texte de Rachid Bouchareb, *L'action syndicale face aux discriminations*, explore cette question en nous donnant en plus une deuxième perspective plus européenne, et en mettant également en relation la question des actions syndicales face à celles de l'entreprise et des départements de gestions.

Ce texte porte sur les luttes syndicales contre la discrimination ethno- raciale dans le contexte européen, en France plus précisément. La question posée par l'auteur est de savoir si le passage de l'égalité de traitement vers la diversité comme catégorie managériale a transformé la lutte contre la discrimination. Autrement dit, l'objectif est de critiquer la prise de possession par le domaine du management sur la question de la diversité.

Il s'agit ici d'une « démarche comparative des expériences syndicales exposées, à différents niveaux de la hiérarchie, de la confédération à l'équipe syndicale » (Bouchareb, 2011). Son objet d'étude est structuré autour des interactions entre militants et direction d'entreprise. Ce sont les pratiques de lutte contre les discriminations qui sont les éléments que l'auteur cherche à comprendre. Ce travail est divisé en deux grands axes, soit l'examen des pratiques syndicales d'action contre les discriminations et l'étude des modalités d'action syndicale.

L'auteur rappelle tout d'abord que la lutte contre la discrimination ethno- raciale est un élément qui fait partie intégrante des valeurs syndicales qui sont historiquement liées à la défense de l'égalité de tous les travailleurs (Ibid, 2011). Les syndicats ont un vaste répertoire au sujet de l'égalité qui repose sur des raisons d'indignation poussant à agir; autrement dit, intervenir contre les injustices que rencontrent les travailleurs. Les questions liées à la discrimination ont souvent été contradictoires (Ibid, 2011). Si les syndicats ont souvent été prompts à émettre des déclarations de principes dénonçant la discrimination, ces principes sont régulièrement venus contraster avec la réticence de certains militants (De Rudder et Poiret, 2005). Il s'agit ici d'une tension interne au sein de plusieurs syndicats, et ce, particulièrement en France. La question est de savoir si la lutte contre les discriminations n'est pas limitée à l'identité collective, et ce, au sein même des syndicats.

Il peut également arriver que les multiples critères de discrimination finissent par affaiblir la question de la diversité. Les traitements discriminatoires peuvent subvenir au sein de l'entreprise, mais également au sein même du syndicat. Il y a donc deux niveaux d'action contre le racisme, interne au syndicat, et externe dans l'entreprise. « L'action syndicale semble donc dépendre autant des rapports de pouvoir dans l'entreprise que d'un renouvellement du militantisme syndical » (Bouchareb, 2011).

En Europe comme dans de nombreux pays occidentaux, de nombreux programmes visant l'égalité ont été créés, et ce, particulièrement depuis les années 2000 (Ibid, 2011). Un véritable répertoire d'actions contre le racisme fut ainsi mis sur pied, démontrant une tension entre deux possibilités d'action : la lutte contre la discrimination faite par des individus, ou la lutte à la discrimination produite sous forme de système au sein de l'entreprise. L'approche cas par cas individualise le problème et cache les sources plus profondes, alors que l'approche par système empêche de prendre des actions plus directes contre certains individus. Ces deux options devraient cependant faire partie intégrante d'une bonne approche syndicale de la question. Pour y arriver, cette approche devra se faire en promouvant le fonctionnement démocratique du syndicat.

La structuration d'une politique syndicale, par l'organisation de débats et les réseaux de militants, met un peu plus en relation au sein même des entreprises la gestion concrète de la main-d'œuvre et la production des discriminations, et par-là même leur perception (Ibid, 2011).

Un des problèmes par rapport à l'action syndicale est le déni des inégalités par les instances patronales et la reprise de ces questions par le domaine managérial. L'auteur explique que beaucoup d'entreprises ne veulent pas admettre que certains problèmes sont réellement des cas de discrimination. Dans cette situation tendue, certains employés et représentants syndicaux sont placés dans un climat de peur. Peur d'être stigmatisé ou même licencié pour avoir dénoncé ce genre de situation.

Au sein de l'entreprise, la dénégation classique se renforce par un usage rhétorique de l'altérité, qui fait de la présence de l'Autre une preuve de non-discrimination (et de respect de l'égalité) (Bouchareb, 2011).

Les ressources humaines et les gestionnaires tendent à reprendre la question de la diversité et de l'égalité selon leur propre intérêt (De Rudder et Poiret, 2005). On place les individus issus de la DEC dans certains types d'emplois où on s'en sert pour démontrer qu'il n'y a pas de discrimination par leur présence, aussi faible soit-elle (Bouchareb, 2011). La prise en charge par le domaine de la gestion de la question de la diversité limite la capacité d'action syndicale au niveau des discriminations. La conclusion de l'auteur est que les syndicats doivent intervenir au sein des rapports de pouvoir dans l'entreprise et mettre de l'avant leur propre définition de la discrimination, et ce, de manière démocratique (Ibid, 2011).

La plus value de ce texte tourne autour d'un élément majeur qui est parfois mis de côté dans le questionnement sur ce sujet, soit l'importance de la lutte contre les discriminations au cœur du syndicat et non pas uniquement au sein d'une entreprise. Dans la même optique que Brunelle qui touche directement au devoir de juste représentation syndicale, et Ilke et Rea qui abordent ces questions autant du point de vue de l'entreprise que celui du syndicat, le texte de Bouchareb pose encore plus directement la question de l'intégration des minorités et de la discrimination au sein même du syndicat. De plus, il fait une place importante à la prise en charge de cette question par les syndicats face aux dérives possibles du monde de la gestion. C'est l'emphase mise sur l'importance pour les syndicats de prendre démocratiquement leur place dans ce domaine pour éviter l'instrumentalisation de la diversité qui constitue l'originalité et la pertinence de cet ouvrage pour la recherche. Il s'agit tout de même d'un texte relativement général qui laisse ouverte la question des moyens syndicaux réellement envisageables au-delà de la non-discrimination et du

fonctionnement démocratique des instances syndicales. C'est d'ailleurs pourquoi la section suivante portera directement sur les actions envisageables.

2.3.2 Action syndicale face à la diversité au Québec

Quelles sont les actions et les diverses possibilités qui s'offrent aux syndicats pour intervenir sur cette question? Pour compléter le tour d'horizon dans ce domaine, il sera utile de commencer par un résumé général de la revue de littérature du texte de Sid Ahmed Soussi et de Jean-Claude Icart *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble*. Une analyse plus générale du texte s'en suivra. Dans le but de faciliter l'analyse des références de ce travail, ils seront divisés selon les thématiques de l'ouvrage en question. De plus, il sera aussi question du texte *L'intégration et le maintien en emploi des personnes membres de la CSQ issues de l'immigration* réalisée par Souhila Mehiaoui.

Le premier point à l'étude est celui du contexte général. Dans cette optique, il est important de noter que la croissance démographique du Canada est en grande partie attribuable à l'immigration. Près des deux tiers de cette croissance y sont liés selon statistique Canada. Le Canada a par ailleurs la croissance démographique la plus importante dans les pays du G8. C'est grâce aux données du recensement de 2001 à 2006 faits par statistique Canada que ces conclusions ont pu être faites. Ces informations fournies par le gouvernement fédéral sont d'ailleurs d'une grande importance pour comprendre la situation des nouveaux arrivants et des minorités ethnoculturelles (Statistique Canada, 2006). Cependant, il ne s'agit que de données quantitatives très utiles mais qui ne fournissent pas de causalité ou d'explication sur les divers sujets abordés.

Pour analyser plus en profondeur cette question, il est intéressant de comprendre les problèmes d'intégration que les individus issus de minorités ethnoculturelles vivent au Québec. Dans cette optique, le travail de Rachad Antonius et de Jean-Claude Icart « *Les profils différentiels de pauvreté : un outil pour mesurer les inégalités affectant les minorités racisées au Québec* » est d'une grande utilité. La question de l'intégration des immigrants sur le marché du travail est abordée selon l'angle plus large des inégalités socio-économiques qui existent entre les divers groupes minoritaires et majoritaires. Il s'agit d'une évidence que de rappeler qu'il est souvent difficile pour un immigrant de s'intégrer dans sa société d'accueil. Quelles que soient les motivations, quitter son pays d'origine pour s'installer ailleurs demande toujours une grande adaptation face à la culture d'accueil. Dans le cas du monde du travail, cette même adaptation doit être faite au niveau de la culture du travail ou de la culture d'entreprise. Ces difficultés d'intégration tendent à disparaître graduellement de génération en génération. Cependant, il peut arriver que même après plusieurs générations ces difficultés d'intégration particulièrement quant à l'accès à l'emploi subsistent, et ce, particulièrement chez les groupes 'racisés' tels que les « minorités visibles ». (Antonius et Icart, 2009). C'est ici d'ailleurs un élément important à prendre en considération dans le cadre de la recherche. Une approche plus large incluant l'immigration, mais aussi un ensemble plus large de groupes minoritaires, permet de comprendre la question de l'intégration dans une perspective à plus long terme. C'est à partir de ce constat que la question du rôle des syndicats peut être abordée.

Le deuxième point à l'étude a trait au rôle des syndicats dans cette question. L'article de Patrick Simon « *Comment la lutte contre les discriminations est-elle passée à droite?* » présente une question importante dans ce domaine. Il pose la question de la relation entre la droite et la gauche au sujet de la discrimination et du rôle que doivent jouer les syndicats dans le contexte français. Le fait est que la droite a depuis quelques années repris la question de la discrimination à son avantage, question qui

était historiquement défendue par la gauche. Il existe un réel danger à mettre trop d'emphase sur la défense des droits de quelques minorités en particulier. Si l'on donne trop de place à la question des discriminations d'un groupe précis, cela fait ombrage aux luttes plus larges pour le droit de tous les travailleurs. Dans cette optique il est plus avantageux à long terme pour les syndicats d'englober les luttes contre les discriminations dans une optique plus large (Simon, 2007). Il y a donc une opposition entre une idée de la promotion de l'égalité par la droite française, dans une optique d'égalité des chances adaptée au libéralisme économique, et une visée plus globale de diminution des inégalités par la gauche. Si les syndicats ne prennent pas en charge cette question, il se peut que le patronat s'en serve pour remettre en question certains acquis des conventions collectives en ce qui a trait à l'égalité des travailleurs (Ibid, 2007). La promotion d'une idée plus formelle de l'égalité par la droite où tous ont des chances égales sans tenir compte de leurs différences est contraire aux motivations égalitaires syndicales et démontre l'importance pour ces mouvements de prendre la diversité ethnoculturelle au sérieux. C'est d'ailleurs le cas de plusieurs de ces mouvements.

Le travail de Philippe Poutignat, *«Pratiques syndicales de lutte contre les discriminations : une étude de cas»* reprend cette question en nous présentant, comme son nom l'indique, une étude de cas sur ce sujet. Il s'agit d'une étude comparative faite en collaboration avec plusieurs pays européens et d'une étude de cas faite dans une compagnie française de transport public. Cet ouvrage est constitué autour du constat que la survie des syndicats passe par l'intégration des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle, à leur mouvement et au fait de leur faire comprendre le caractère essentiel du syndicalisme. Le syndicat du cas observé a permis de transformer un programme d'embauche de jeunes issus de la diversité en réel changement, en promouvant l'emploi de ces jeunes dans tous les domaines de la compagnie, et non-pas seulement dans les relations avec la clientèle de leur groupe. L'intégration est vue comme un processus d'adaptation à une culture d'entreprise. Il

s'agit d'une socialisation à une culture professionnelle (Poutignat, 2006). Ce ne sont pas seulement les membres issus d'une minorité ni les travailleurs de l'entreprise, mais bien les syndicalistes qui devraient travailler à cette adaptation culturelle. C'est l'ensemble du rôle du syndicat qui se transforme. Il devient dans cet exemple, un acteur central de l'intégration à une culture professionnelle. Dans cette optique le syndicat permet non seulement de faciliter l'inclusion des membres issus de la diversité ethnoculturelle à l'entreprise, mais aussi à son propre mouvement. Si cet exemple est très intéressant, il pose aussi la question des initiatives plus larges que les regroupements syndicaux peuvent faire. (Ibid, 2006).

Plusieurs syndicats ont développé des programmes de lutte contre les discriminations. La confédération européenne des syndicats a mis sur pied son *Plan d'action en matière de politique de migration, d'intégration, de lutte contre les discriminations ainsi que contre le racisme et la xénophobie*. Plusieurs constats importants y sont inscrits. Tout d'abord la reconnaissance du fait qu'il y a bel et bien des problèmes d'inégalités et des difficultés d'accès à l'emploi pour les immigrants, mais aussi pour leurs descendants. Cela est en partie causé par la provenance de cette nouvelle immigration, en grande partie maghrébine, et des disparités culturelles entre leur culture et celle des pays d'accueil. Cette confédération syndicale a entrepris de travailler à promouvoir l'intégration de ces individus au sein de leur organisation, mais aussi à laisser place à leurs revendications. Globalement, ces mesures visent à

Exercer une pression ensemble avec les organisations syndicales auprès des institutions européennes en faveur d'une politique européenne de migration, d'intégration, de lutte contre les discriminations et contre le racisme et la xénophobie (CES, 2003).

Il s'agit d'une approche qui vise à reconnaître le droit de tous les travailleurs et l'avancement de leurs conditions de travail en s'assurant que les travailleurs immigrants soient également défendus. C'est d'ailleurs un des éléments importants

repris par la majorité des syndicats à ce sujet. La défense du droit des travailleurs en général reste l'objectif global.

Plus localement, au niveau de la CSN, de plus en plus d'efforts sont faits pour faciliter l'intégration des travailleurs issus de l'immigration. La centrale syndicale a d'ailleurs produit un guide qui s'intitule *Des milieux de travail de toutes les couleurs. Apprendre à travailler ensemble*. Le constat de départ de cet ouvrage est qu'il est essentiel de modifier les pratiques syndicales pour permettre à ses travailleurs de pleinement prendre part au mouvement syndical. Cependant, ce travail en est un de longue haleine et beaucoup reste à faire dans ce domaine (CSN, 2005). Il faut travailler avec l'employeur à promouvoir l'embauche de travailleurs immigrants et issus de minorités ethnoculturelles. Il faut aussi participer de manière proactive à leur intégration. Pour la CSN, cela doit être fait selon deux grands principes que sont la protection de la langue française et la régionalisation de l'immigration, trop centralisée à Montréal. Il faut sensibiliser et former les membres du syndicat à la question de l'intégration des individus issus d'une minorité ethnoculturelle dans les entreprises et au sein même du syndicat. Vu le haut taux de syndicalisation au Québec, l'inclusion dans le monde du travail passe inévitablement par l'inclusion dans le monde syndical. Il faut favoriser le parrainage, la formation, la francisation, et la participation avec l'employeur à la promotion de l'embauche des membres de minorités ethnoculturelles.

Finalement, la question du rôle local des syndicats doit aussi prendre en ligne de compte les particularités de l'évolution des enjeux syndicaux et des caractéristiques du modèle syndical québécois. Dans cette optique le texte de Jean Rouillard *L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'État, la nation et l'opinion publique* sont pertinents. Il exprime bien le fait qu'il ne faut pas sous-estimer l'influence des syndicats dans la société et sur le politique, par exemple, dans la

construction du filet social au Québec et au Canada. Les syndicats ont également joué un rôle important dans le développement du modèle social-démocrate au Québec. Il y a dans cette province une association forte avec certains partis politiques dont l'exemple le plus frappant est celui du Parti Québécois qui est historiquement associé avec le mouvement syndical en général (Rouillard, 2009). Il faut aussi laisser une place importante au rapport linguistique pour les syndicats au Québec et le lien entre le syndicalisme et la défense du français. Comme nous l'avons vu avec le document de la CSN, la francisation des milieux de travail garde tout de même une grande importance. D'un point de vue historique, deux éléments sont très importants dans le développement du syndicalisme au Québec. Tout d'abord, l'influence des mouvements syndicaux en provenance d'Europe, importée par l'immigration. Deuxièmement, l'influence des syndicats américains qui furent souvent à l'avant-garde de la syndicalisation de plusieurs secteurs d'activité. Il y a donc historiquement une preuve du caractère inclusif du mouvement syndical (Ibid, 2009).

Pour ce qui est de l'ouvrage principal en tant que tel, il s'agit d'une recherche produite pour le compte du comité *Immigration et relations ethnoculturelles* du Conseil Central du Montréal Métropolitain (CCMM-CSN) en lien avec la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté. (CRIEC, UQAM). Réalisée par Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart, elle a été faite auprès de membres de la CSN issus de diverses communautés culturelles. Cette recherche possède un objectif précis : produire des recommandations permettant une meilleure intégration des membres issus de ces communautés.

Cette recherche est divisée en deux grandes parties. Premièrement, une recherche sur le terrain, constituée d'un atelier, réalisée avec des membres de la CSN, et deuxièmement, une série de propositions développées à partir de l'enquête de terrain. La question principale est de comprendre comment les travailleurs issus de ces communautés perçoivent la CSN. L'objectif est d'être en mesure de mieux

comprendre comment se transmettent les valeurs de la CSN auprès des membres de ces communautés.

On parle ici d'une recherche exploratoire, car il s'agit d'un sujet très peu étudié. Pour y parvenir, les auteurs utilisent une méthode qualitative de type empiro-inductif. Autrement dit, il n'y a pas d'hypothèse préalable et donc aucune confirmation ou infirmation. Ce type de recherche vise à produire un savoir dans un domaine peu étudié. Cette recherche est organisée autour d'une journée de réflexion avec les membres de la CSN issus de ces communautés. Les participants ont été choisis en fonction de leur origine et de leur secteur d'activité pour avoir un échantillon le plus représentatif de l'ensemble de la CSN. C'est à partir de cette journée de réflexion qu'est constituée l'enquête de terrain.

La journée de réflexion est elle-même divisée en deux parties. Tout d'abord, un exposé des valeurs syndicales promues par la CSN est proposé avant de passer aux discussions. Il permet d'ailleurs de prendre en considération toute la complexité de ce sujet. Dans le but de maintenir la croissance, plusieurs choix ont été faits par les gouvernements, autant péquistes que libéraux, de maintenir un haut niveau d'immigration. Dans ce contexte, la question de leur accueil et de leur intégration prend une grande importance (Soussi et Icart, 2010). Cependant, la question de l'intégration est, de manière générale, présentée par les médias sous l'angle de l'adaptation culturelle des immigrants, et non pas au sujet de la question de leur intégration au monde du travail.

L'intégration des minorités issues de l'immigration sur le marché du travail n'est qu'un aspect de l'insertion de ces populations dans la société. Cependant, l'accès au travail, qui représente le meilleur moyen d'assurer la dignité d'une personne, a une influence déterminante sur toute l'intégration des nouveaux venus (Ibid, 2010).

Bien souvent, il est fait mention de ces questions sans que l'opinion des principaux protagonistes, soit les individus issus de la DEC, aient un réel représentant pour exprimer leurs voix.

Le contexte québécois n'est pourtant pas dénué d'exemples de coopération. Il faut se souvenir que le développement du mouvement syndical au Québec s'est fait sur les bases de la communication interculturelle. Les premières expériences syndicales ont été faites à partir d'idées et principes importés par les nouveaux arrivants venus de pays européens tels que l'Irlande, l'Allemagne, la France, la Russie et la Grande-Bretagne, mais aussi des États-Unis (Soussi et Icart, 2010). L'influence des mouvements syndicaux venus de ces pays s'est rapidement faite sentir dans la naissance de ces mouvements au Québec. Que ce soit certains principes socialistes, communistes ou même catholiques, les influences venues d'Europe se font sentir dans la structure et l'agenda des syndicats québécois.

Il faut également mentionner l'importance de l'internationalité du développement du mouvement syndical qui s'est souvent appuyé sur des principes venus de la vision internationale du syndicalisme militant et ce, particulièrement au XX^e siècle. Cette influence vient directement des mouvements américains. Cependant, la défense du droit des travailleurs et de leur égalité fut dans un premier temps la défense du droit des francophones, eux qui composaient l'essentiel de la classe ouvrière du Québec. « La structure de classe de la société québécoise reflète sa structure ethnolinguistique : le capital est anglophone, le travail est francophone » (Ibid, 2010).

Le fait est qu'il existe présentement un grave problème de sous représentation de plusieurs communautés dans de nombreux milieux de travail. On peut comprendre qu'il existe donc des barrières systémiques à l'intégration, en plus des problèmes de discrimination. C'est dans ce contexte que la question du rôle et du pouvoir des syndicats devient importante. La question essentielle que les syndicats doivent

prendre en considération est sans aucun doute celle de la capacité de transmission des valeurs syndicales d'une génération de travailleurs à l'autre (Soussi et Icart, 2010).

Les syndicats ont un rôle particulier, ils doivent défendre le droit des travailleurs dans un contexte de transformation de la main-d'œuvre locale. La question du devoir de représentation des membres est ainsi confrontée à celle de la défense des droits des travailleurs et au principe d'égalité. Les syndicats sont historiquement liés à la lutte contre la discrimination à cause de leur mandat de défense des travailleurs. De plus, il est important de noter que les syndicats n'ont pas une influence limitée uniquement à l'entreprise, mais ont aussi un rôle sociopolitique (Ibid, 2010). Ce sont eux qui ont souvent été à l'avant-garde des changements et des revendications pour le droit des travailleurs, toutes origines confondues. Rappelons-nous par exemple de la lutte constante pour l'égalité salariale et professionnelle des femmes dans laquelle les syndicats ont joué un rôle majeur. On peut remarquer la complexité et la pertinence sociale de cet objet de recherche.

Suite à la journée d'atelier, les auteurs tirent plusieurs conclusions sur les pistes à suivre au niveau de l'action syndicale. Tout d'abord, on doit mentionner que la CSN a déjà entrepris des changements dans la bonne direction à ce sujet, mais il faut garder en tête que l'intégration des immigrants et des membres issus de minorités est un travail de longue haleine. Malgré ces efforts, c'est la question de la communication avec les membres qui est ressortie comme un élément essentiel (Ibid, 2010).

Pour être en mesure de bien gérer cette question, les auteurs suggèrent que les syndicats structurent leurs actions au niveau de l'environnement de travail en tant que tel. Il est essentiel d'aborder la question de l'intégration des travailleurs issus de la DEC comme étant des travailleurs, et non pas uniquement comme étant des membres d'une communauté culturelle. Le but, ici, est d'axer l'intégration de ces travailleurs

en se rapportant au lien essentiel de la solidarité de classe plutôt que de ce centrer uniquement sur des principes d'appartenance ethnoculturelle. De plus, les syndicats devraient reprendre l'idée d'intégration des minorités au niveau de l'organisation militante et de sa direction (Soussi et Icart, 2010). Les syndicats doivent améliorer leur capacité de communication avec leurs membres issus de ces communautés culturelles en exposant leurs valeurs, telle que la conscientisation par rapport à la question nationale.

Il s'agit d'intervenir dans les espaces mêmes du travail et des rapports sociaux qu'il structure, et donc sur les paramètres les plus déterminants de l'intégration socioprofessionnelle (Ibid, 2010).

Les syndicats devraient s'engager à donner l'exemple en promouvant un milieu de travail positif et inclusif grâce, par exemple, à des politiques précises en la matière, ou en donnant des formations à leurs membres. Le but est de faire en sorte que les représentants soient tous spécialement formés et informés dans ce domaine. C'est en incluant des membres issus de diverses communautés et en promouvant le fonctionnement démocratique que les syndicats faciliteront l'intégration de ces individus au monde du travail et donc à la société (Ibid, 2010).

Ce texte et les ouvrages qui y sont abordés sont d'une grande utilité et sert de lien entre les autres ouvrages à l'étude. Il permet de donner une perspective sociologique et une lecture plus complètes de la situation. Il comprend un exposé général de la situation du contexte québécois et est basé sur une recherche empirique qui donne de bonnes bases pour la construction des dimensions et des indicateurs pour cette recherche. Il s'agit de plus d'un ouvrage, avec celui de Brunelle, proposant de réelles recommandations auprès des syndicats pour faciliter l'intégration des membres issus des minorités. La question de la transmission des valeurs syndicales qui est abordée ici est d'ailleurs un élément majeur du questionnement de la recherche et de l'analyse du discours des grandes centrales syndicales. La perception syndicale des questions

liées à l'immigration et l'intégration des travailleurs issus de la DEC est directement liée à la capacité des syndicats de transmettre leurs valeurs, mais aussi de s'adapter aux besoins et aux demandes d'une main d'œuvre diversifiée.

Le rapport de recherche *L'intégration et le maintien en emploi des personnes membres de la CSQ issues de l'immigration* réalisée par Souhila Mehiaoui peut aussi être d'une grande utilité pour comprendre quelles sont les actions et les diverses possibilités qui s'offrent aux syndicats pour intervenir sur cette question. Il s'agit d'une enquête faite auprès de membres de la CSQ nés à l'extérieur du Canada. Elle vise à comprendre leur expérience d'intégration à l'emploi et leur rapport au syndicat.

Tout d'abord, il faut rappeler que l'émigration est en majeure partie motivée par l'amélioration de ses conditions de vie. S'il est vrai qu'une partie des immigrants sont des réfugiés et ont été forcés de quitter leur pays, pour la majorité d'entre eux, il s'agit d'un projet réfléchi. De plus, on immigré avec son bagage culturel. La transition peut être difficile et il faut une période de temps pour s'adapter (Mehiaoui, 2013). Cette période peut être plus ou moins longue selon les expériences de chaque individu, mais elle est tout de même essentielle.

Le rapport de recherche conclut que pour faciliter l'intégration, il est préférable pour un nouvel arrivant d'être flexible et de s'ouvrir aux différentes cultures du pays d'accueil. Il est bénéfique d'être en contact avec plus de diversité (Li, 2004). Cela veut dire, être en contact avec la culture du groupe majoritaire, mais aussi avec celle des autres groupes minoritaires de la société d'accueil. De cette manière, il est possible de comparer les expériences, les réussites et les échecs et apprendre à travailler dans un environnement diversifié (Mehiaoui, 2013).

Il faut se rappeler qu'il existe de nombreux obstacles à l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Les critères de sélection plus exigeants ont amené des

immigrants plus qualifiés. Cependant, ceux-ci continuent à avoir de plus grandes difficultés à trouver un emploi (Mehiaoui, 2013). C'est attribuable à plusieurs éléments dont la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger. On parle dans ce cas de déqualification

La déqualification, ou le déclassement, désigne la non-concordance entre le plus haut diplôme obtenu et le niveau de la qualification requis pour l'exercice d'une profession. On peut également qualifier ce phénomène de surqualification d'une personne (Chicha et Deraedt, 2009).

Il y a aussi un décalage entre les informations données par les ministères de l'Immigration et la réalité du marché du travail (Mehiaoui, 2013). Beaucoup d'immigrants ont été amers de constater que la disponibilité et la quantité d'emploi liées à leur domaine étaient très limitées. Dans cette situation il est nécessaire de retourner en formation et de ralentir l'intégration.

L'obtention d'une première expérience d'emploi est d'ailleurs assez difficile. Cela entraîne un manque d'expérience dans le milieu du travail québécois rendant plus difficile l'obtention d'un autre emploi (Ibid, 2013). Il existe aussi des problèmes de discrimination. Il est vrai que la lutte à la discrimination a beaucoup amélioré cette situation, mais il reste beaucoup à faire. Cette discrimination est parfois niée par les employeurs ou encore remarquée sans qu'aucune action précise ne soit entreprise pour y mettre fin. Elle peut concerner, la religion, l'appartenance à une culture ou la couleur de la peau.

Si le français est un élément important, voire majeur, de l'intégration et de l'obtention d'un emploi, celui-ci n'est pas une garantie (Ibid, 2013). Il est certain qu'une bonne maîtrise des langues officielles améliore les chances d'accès à l'emploi, cependant, les autres obstacles mentionnés subsistent toujours. La capacité de communiquer dans

au moins une des deux langues officielles reste centrale pour l'intégration dans un milieu de travail et devrait tout de même être priorisé. (Chiasson, 1998).

Il est essentiel que les départements de gestion agissent pour améliorer cette situation. Cela peut prendre plusieurs formes, comme des événements pour promouvoir la diversité, l'implantation de politique précise d'intégration des minorités ethnoculturelle ou la mise en place de programmes ou de projets liés à la diversité (Mehiaoui, 2013). L'important est de poser des actions concrètes dans les milieux de travail.

Il serait utile de créer des réseaux sociaux et professionnels qui visent une meilleure intégration au marché du travail québécois ainsi que de mettre d'avantage d'effort dans les mesures d'accompagnement et de suivi dans le parcours d'insertion dans la société (Ibid, 2013). Il faut aussi comprendre que le processus d'intégration prends du temps et s'échelonne sur une longue période (Béji et Pellerin, 2010).

Les syndicats ont aussi un rôle à jouer dans cette intégration. Une pleine intégration dans son milieu de travail passe inévitablement par une bonne intégration dans le syndicat. Il est important de prendre en charge les nouveaux travailleurs et des les accompagner dans l'explication du fonctionnement du syndicat. Cela peut grandement améliorer l'intégration des travailleurs issus de la DEC (Mehiaoui, 2013). Les syndicats peuvent aussi travailler avec l'employeur dans l'élaboration de divers plans d'action.

Cette recherche de terrain est d'une grande utilité dans le déroulement de l'analyse de discours. On peut y identifier clairement les problématiques vécues par les immigrants dans leur intégration au monde du travail. De plus, cette recherche touche directement un des syndicats à l'étude, la CSQ. Il est donc particulièrement pertinent dans la compréhension du discours syndicale en la matière. Cependant, il y est

principalement question de l'intégration au sein de l'entreprise et non celle au sein du syndicat.

2.4 Synthèse

2.4.1- Les principaux enjeux d'intégration

Pour ce qui est des principaux enjeux liés à l'immigration, le premier élément important mentionné dans plusieurs recherches est la question du vieillissement de la population et du choix de l'immigration pour pallier à ce problème. Ce contexte est explicité par plusieurs auteurs abordés dans cette revue de littérature, dont Boudarbat et Boulet, Brunelle, ainsi que Soussi et Icart. L'élément de départ reste toujours la question centrale du vieillissement de la population qui, plus le temps passe, entraîne une diminution de la population active. Cette situation devient rapidement incompatible avec les grands principes de développement économique des sociétés occidentales axé sur la croissance constante de l'économie, et ce, dans une perspective quantitative.

Cette situation pousse les gouvernements à faire certains choix pour tenter de résoudre ce problème. Comme nous le mentionnent Boudarbat et Boulet, il existe deux solutions principales : accroître la productivité, ou augmenter la population active par l'immigration ou par l'augmentation de la fécondité (Boudarbat et Boulet, 2010). Comme l'augmentation de la productivité ainsi que l'accroissement de la fécondité sont des options beaucoup plus complexes à gérer par les instances gouvernementales, c'est davantage par l'immigration que l'on a choisi de résoudre cette question. L'immigration est maintenant un des éléments de croissance

démographique les plus importants dans certaines sociétés. Par exemple, la croissance démographique du Canada est maintenant grandement attribuable à l'immigration (Statistique Canada, 2006). Mentionnons au passage qu'il existe des exceptions, tel que le Japon qui, plutôt que de faire appel à l'immigration, travaille davantage à augmenter le rendement de son économie. L'augmentation graduelle de l'immigration et la diversification de ses origines entraînent donc inévitablement une diversification de la main-d'œuvre locale, phénomène accentué par la diversification des immigrants eux-mêmes.

Liés aux questions relatives à l'immigration se trouvent les changements dans le fonctionnement de l'économie elle-même. Avec l'augmentation de la capacité de production, on se retrouve dans une situation où la demande de main d'œuvre diminue dans de nombreux domaines, particulièrement dans le secteur industriel. De plus, la tertiarisation de l'économie génère de nouveaux types d'emplois et donc de nouvelles structures du travail (Brunelle, 2000). On fait également appel à des emplois atypiques, tel que le travail à temps partiel, qui changent grandement la nature des relations de travail, autant du point de vue de l'employeur que des syndicats. De plus, les sociétés occidentales se dirigent vers des économies du savoir où la demande pour des travailleurs de plus en plus qualifiés augmente. C'est ce type de changements qui influe fortement sur les choix politiques faits au niveau de l'immigration.

La question de l'intégration des immigrants au monde du travail nous mène à aborder ce phénomène dans une perspective plus globale, soit celle de la diversité ethnoculturelle. Il n'est jamais facile pour un immigrant de s'adapter à un nouvel environnement culturel ainsi qu'à un nouvel environnement de travail. Cependant, ces problèmes d'intégration dépassent la simple question de la place des immigrants, car même après deux ou trois générations, plusieurs difficultés subsistent, particulièrement au niveau de l'emploi (Antonius et Icart, 2009). C'est ici que

plusieurs des auteurs étudiés posent également l'élément de base de la problématique, soit la question de la sous-représentation des individus issus de la DEC dans les entreprises. C'est la juxtaposition de la diversification de la main-d'œuvre locale causée par l'augmentation des flux migratoires, les problèmes d'intégration et la sous-représentation chronique qui constituent l'essentiel de la problématique. Il s'agit d'ailleurs d'un élément bien explicité par Soussi et Icart. Cette problématique est aussi teintée par les questions relatives à la discrimination, comme nous l'expliquent Bouchareb et Brunelle, et aux accommodements raisonnables, comme nous le démontrent Ilke et Rea ainsi que par Mehiaoui.

Il est aussi essentiel de mettre en place des mécanismes d'accueil efficaces. La sous-représentation chronique dérive de plusieurs phénomènes dont la déqualification et non reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants (Mehiaoui, 2013). Si l'on veut que ces travailleurs puissent s'intégrer dans le monde du travail il faut faire d'avantage d'effort pour qu'ils puissent prendre leur place. Il faut les accompagner dans cette démarche.

La diversification de la main-d'œuvre locale engendrée en grande partie par l'immigration est particulièrement importante au Québec. Il s'agit de la province où les immigrants y sont le plus diversifiés, ce qui accentue la complexité des questions liées à la gestion de la diversité (Boudarbat et Boulet, 2010). Le fait est qu'au Québec, nous avons choisi de favoriser les objectifs à long terme qui ont donné des résultats tels une meilleure connaissance des langues officielles, des travailleurs plus jeunes et plus éduqués (Ibid, 2010). C'est d'ailleurs en partie à cause de l'abandon d'objectifs à court terme axés sur les besoins précis de l'économie pour des objectifs à plus long terme que la situation de beaucoup de nouveaux arrivants est difficile sur le marché de l'emploi. Cependant, fixer les critères de sélection de l'immigration par rapport aux besoins du marché quand celui-ci est en constant changement n'est pas

forcément bénéfique car les fluctuations empêchent les prévisions précises (Mehiaoui, 2013).

Il est aussi important de noter que les valeurs syndicales québécoises incluent aussi un volet social lié aux spécificités de son histoire. La défense des travailleurs au Québec fut structurée autour de la défense des francophones (Dionne, 1991; Soussi et Icart, 2010). L'effort de francisation peut aussi faire partie du rôle du syndicat dans l'intégration de travailleurs issus de la DEC. Ce rôle, les syndicats l'ont joué historiquement pour permettre à la majorité canadienne-française du Québec de parler leur langue maternelle dans les milieux de travail, et ils peuvent continuer à y participer par la formation des nouveaux travailleurs (CSN, 2005; Mehiaoui, 2013).

Essentiellement, on peut présenter la réponse à cette première question comme suit : La situation socio-économique de plusieurs pays occidentaux les pousse à faire appel à l'immigration. Cette immigration, en plus d'être plus importante quantitativement, est plus diversifiée et entraîne donc à plus long terme, une diversification de la main d'œuvre locale. Cette diversification juxtaposée au contexte social du Québec présente le premier enjeu qu'est celui de la connaissance du français. En effet, il s'agit maintenant d'un critère de sélection important pour les immigrants mais aussi un élément central de leur capacité à s'intégrer dans leur milieu de travail.

Ces mêmes sociétés dont l'économie est de plus en plus orientée autour du savoir demandent des immigrants plus qualifiés. C'est pourquoi le deuxième enjeu d'importance est lié à la reconnaissance des qualifications des immigrants. Si le Québec demande des qualifications précises il est essentiel de pouvoir les reconnaître et permettre par la même occasion aux immigrants de pouvoir s'intégrer au monde du travail. De plus, la réalité du monde du travail au Québec n'est pas en phase avec les critères de sélection des immigrants, ce qui entraîne inévitablement des problèmes d'accès à l'emploi (Mehiaoui, 2013). Il faut d'avantage de prise en charge des

nouveaux arrivants et des mécanismes permettant la reconnaissance de leur formation.

Ces problèmes d'accès à l'emploi ne se limitent pas seulement aux immigrants, mais touche également les individus issus de la DEC. C'est pourquoi il faut aussi prendre en ligne de compte l'enjeu essentiel que représente l'adhésion de ces individus au monde du travail et, par la même occasion, au monde syndicale.

2.4.2- La nature des enjeux juridiques entourant l'intégration

Ces difficultés d'adaptation et d'intégration mènent aux questions d'égalité de traitement et de la discrimination en milieux de travail. Il existe une tension entre l'approche cas par cas, qui individualise le problème et cache les sources plus profondes, alors que l'approche par système empêche de prendre des actions plus directes contre certains individus. Vue dans une perspective syndicale il s'agit de la complexité de l'équilibre entre les droits reconnus par la convention collective et les droits de la personne. Autrement dit, la tension entre le devoir de juste représentation et le droit des syndicats de choisir leurs batailles dans l'intérêt de leurs membres (Brunelle, 2000).

Les syndicats furent constitués sur des principes d'égalité des membres et de leur représentation. Tous devaient être représentés et défendus équitablement dû à leurs conditions communes de membre de la classe ouvrière. Le syndicalisme a, dès ses débuts, porté des valeurs de remise en question des injustices et de dénonciation des inégalités (Bouchareb, 2011). Pour les syndicats, il existe une tension entre la défense de ses membres et leur rôle social traditionnellement lié à la défense des droits de l'ensemble des travailleurs (Ibid, 2011). Cette tension est accentuée par

l'augmentation des flux migratoires et la diversification croissante de la main-d'œuvre locale et donc des intérêts des membres.

Il est également essentiel de comprendre la situation spécifique du Québec. Tout d'abord, sa position face à d'autres nations qui se retrouvent aussi aux prises avec ces mêmes phénomènes. Il faut comprendre la spécificité des questions liées à la diversification de la main-d'œuvre locale et de la perspective syndicale selon divers pays. Ces questions sont traitées différemment selon le cadre juridique et les manières de faire dans divers pays. Ilke et Rea nous mentionnent qu'au sujet des aménagements raisonnables pour des motifs religieux et culturels au Québec et au Canada, nous avons généralisé l'exigence à l'égalité par des obligations légales. En Belgique, on fait davantage appel à la négociation informelle. Boudarbat et Boulet quant à eux nous démontrent bien comment, même au sein du Canada, la situation peut être différente d'une province à l'autre.

Brunelle explique bien les différences majeures qu'il peut exister entre les législations de la fédération canadienne et celles développées par le Québec. La Charte canadienne est un peu plus limitée dans son application au syndicat, mais la charte québécoise stipule que nul ne peut exercer discrimination en emploi, ce qui inclut donc directement les syndicats et leurs actions (Brunelle, 2000). La lutte contre la discrimination ethno raciale est un élément qui fait partie intégrante des valeurs syndicales qui sont historiquement liées à la défense de l'égalité de tous les travailleurs, mais ces droits sont maintenant défendus dans le cadre législatif des droits de la personne (Bouchareb, 2011). Le syndicat n'a donc plus le monopole de la défense des droits des travailleurs.

Les syndicats se doivent de prendre en charge les questions relatives à l'intégration des travailleurs issus de la DEC. Les changements qu'apporte l'immigration dans la composition de la main d'œuvre locale doivent aussi se retrouver dans la composition

de la force de travail des entreprises, et donc, inévitablement, dans les syndicats. Il est essentiel d'inclure dans une vision globale de l'avancement de tous les travailleurs les questions relatives aux membres issus de la DEC (Simon, 2007). Sans quoi, ces questions seront prises en charge par le patronat et les départements de gestion qui pourront la structurer au détriment de la cause syndicale. Comme nous le démontre Poutignat, le rôle du syndicat peut être très important, voire proactif, dans ses stratégies face à cette question (Poutignat, 2006). Le syndicat est donc un acteur très particulier pour cette question. Il est soumis à de vives tensions entre la défense de ses membres et la défense des travailleurs en général. Il peut être un acteur important au sein des entreprises, mais aussi au niveau social. Il doit également permettre l'inclusion des travailleurs issus de la DEC au sein même de son organisation et inclure leurs demandes, sans mettre de côté celles de ses autres membres. Il doit respecter ses valeurs tout en étant ouvert aux changements. Ces valeurs peuvent d'ailleurs être très différentes d'une société à l'autre.

Il est important de bien comprendre l'importance des enjeux juridiques face à ces questions. Premièrement, il faut comprendre que le droit des travailleurs est inscrit dans les chartes canadiennes, qui a une valeur constitutionnelle, et la charte québécoise, qui est semi constitutionnelle. Cela veut dire que l'égalité des chances et la lutte à la discrimination sont donc des enjeux centraux de cette question. De plus, il faut prendre en considération le fait que les syndicats ont le devoir de justement représenter les intérêts de leurs membres peu importe leurs origines. Il est intéressant de noter qu'il existe cependant une tension entre ces deux éléments. La question de savoir si le syndicat doit avoir le monopole de la défense des travailleurs ou si le système judiciaire doit les prendre en charge reste un enjeu central, surtout au niveau des accommodements raisonnables. Ceux-ci sont d'ailleurs un enjeu juridique et politique de taille directement lié au monde du travail et aux syndicats.

2.4.3- La nature du rapport entre l'action syndicale et la DEC

Globalement, on constate qu'au sujet de l'intégration on peut identifier trois groupes d'acteurs principaux : les immigrants eux-mêmes, le gouvernement et les employeurs (Bouarbat et Boulet, 2010). La question de la place du syndicat et de son influence peut être juxtaposée à la responsabilité des employeurs de gérer cette question. Les syndicats doivent réagir au même phénomène de diversification de la main-d'œuvre locale. Cependant, il ne faut pas non plus leur donner un rôle trop prépondérant en tant qu'acteurs, car ils ont tout de même comme premier objectif la défense de leurs membres. Le syndicat, comme beaucoup d'autres organisations, voit son effectif se diversifier. Il se doit de représenter les travailleurs en poste, mais a aussi une vocation plus large de défense des travailleurs dans son ensemble. De plus, le syndicat se doit de réagir aux diverses initiatives patronales dans ce domaine. La question des actions à prendre par les organisations syndicales devient donc un enjeu important lorsque que l'on doit prendre en considération le fait que le rôle des syndicats peut facilement dépasser la simple question du fonctionnement de l'entreprise (Rouillard, 2009).

Dans cette optique, il est intéressant d'inclure ici une perspective plus macrosociologique du développement syndical. La naissance du syndicalisme s'est organisée autour de la solidarité de la classe ouvrière. Cette solidarité s'est développée en lien avec le syndicalisme industriel et la similarité culturelle causée par la condition ouvrière (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998). La délocalisation de la production industrielle vers les pays émergents pousse les sociétés occidentales à tourner leur économie vers d'autres secteurs, transformant la nature même du monde du travail. Cette désindustrialisation transforme les bases de ce qui était jadis la source de la solidarité syndicale en augmentant l'individualisation du rapport salarial, ce qui engendre un phénomène général de désyndicalisation, ou une remise en question de l'importance des syndicats (Ibid, 1998).

Qu'en est-il de la relation entre le syndicalisme et la diversité de la main d'œuvre au Québec? Il faut se souvenir que le développement du mouvement syndical au Québec s'est fait sur les bases de la communication interculturelle. Les premières expériences syndicales ont été faites à partir d'idées et principes importés par les nouveaux arrivants venus de pays européens tels que l'Irlande, l'Allemagne, la France, la Russie, la Grande-Bretagne, mais aussi des États-Unis (Soussi et Icart, 2010).

Le cas québécois doit aussi être compris selon ses caractéristiques spécifiques, dont, par exemple, l'absence de pluralisme syndical dans les entreprises, inspirée du modèle américain (Ibid, 2010). Dans plusieurs pays, en France notamment, le choix de l'appartenance à un syndicat ou à un autre peut être fait par les travailleurs. Cependant, au Québec, il n'y a qu'un seul syndicat par entreprise, ce qui change la dynamique de syndicalisation.

Les syndicats se retrouvent devant des questions d'une grande importance. Il y a deux grands volets des actions du syndicat, soit sa perception par les employés et l'adhésion aux modalités d'action syndicale. Ce sont ces deux composantes qui nous donnent l'image et l'importance que les employés vouent au syndicat. Comme nous l'expliquent Soussi et Icart, cette perception est aussi la question de la capacité des syndicats de transmettre leurs valeurs, et ce, particulièrement chez les nouveaux arrivants et les membres de minorité ethnoculturelle. Cette question est essentielle à cause du contexte de diversification de la main d'œuvre local dans un contexte de désyndicalisation. Si les syndicats veulent continuer à jouer leur rôle et à être des acteurs sociaux importants, ils se doivent d'inclure au sein même de leurs organisations ces nouveaux travailleurs, et ce, de manière démocratique. C'est là le prochain défi de taille qui se pose à eux.

2.5 Conclusion

Cette revue de littérature démontre bien la complexité de l'objet de recherche. Les perceptions syndicales au sujet de l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle (DEC) sont des éléments d'étude essentiels à cause de l'importance de la diversification de la main-d'œuvre locale et de l'intégration de cette force de travail au mouvement syndical. Si les luttes pour l'amélioration des conditions de travail sont à la base de la volonté syndicale, ces luttes doivent aussi prendre en ligne de compte cette nouvelle diversité. Le fonctionnement démocratique des syndicats est essentiel s'ils veulent pouvoir transmettre leurs valeurs aux nouveaux arrivants et aux membres de minorités ethnoculturelles.

De plus, le syndicat se doit de prendre position et d'intervenir dans ce domaine selon plusieurs approches. Il doit tout d'abord travailler à inclure les individus issus de la DEC au sein de sa propre organisation. En gardant en tête l'importance de son fonctionnement démocratique, il doit aussi permettre la transmission de ses valeurs aux nouvelles générations de travailleurs, toujours plus diversifiées. Il doit aussi se positionner face aux choix faits par les employeurs dans ce domaine. La gestion de la diversité ne doit pas être non plus la chasse gardée des gestionnaires. Un travail de construction doit être amorcé avec la partie patronale si les syndicats veulent pouvoir jouer un rôle actif sur cette question à l'avenir.

Il se doit aussi de rester fidèle à ses traditions et agir dans une perspective plus globale comme représentant de la cause de tous les travailleurs, et non pas seulement de ses membres. Son rôle social n'est pas négligeable. S'il a pu faire une différence dans de nombreux débats, il peut et doit encore le faire, et ce, en regard avec le nouveau cadre juridique et politique dans lequel la société québécoise évolue en ce

moment. Le fait est que les syndicats, comme les entreprises, n'ont plus le choix de prendre position dans ce domaine qui devient chaque jour plus important.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DU CORPUS DE DONNÉES

Le troisième chapitre de cette recherche est dédié à l'analyse du corpus de chaque centrale syndicale. Il y est question en détails de la structure de la grille d'analyse qui est utilisée. Celle-ci est élaborée selon les éléments importants dégagés dans la revue de littérature empirique. Elle est présentée selon chaque question et en détaillant les divers documents à l'étude.

Mentionnons que l'analyse en tant que telle des documents est effectuée dans les chapitres suivants selon chaque centrale syndicale à l'étude. Il s'agit ici du cœur de la recherche et de l'analyse du contenu du discours des trois grandes centrales syndicales du Québec. Le contenu du discours est premièrement présenté, puis synthétisé sommairement. C'est à partir de cette analyse qu'il est possible de présenter les éléments centraux par rapport à la question de recherche.

3.1 Grille d'analyse

Dans le but de comprendre la nature du discours syndical, une grille d'analyse est utilisée pour repérer, dans le discours des centrales syndicales, les éléments importants de chaque dimension et de chaque indicateur. Il s'agit donc de répondre aux questions 2, 3 et 4. Trois dimensions ont été identifiées : la question de l'immigration, le rapport à l'intégration des travailleurs issus de la DEC lié à la Charte de la laïcité et les modalités d'intégration des travailleurs issus de

l'immigration et de la DEC. Chacune de ces dimensions comprend une série d'indicateurs qui sont identifiés dans les textes pour extraire le sens du discours. Ces éléments sont présentés en fonction des documents précis qui y sont rattachés et des éléments importants qui sont pris en ligne de compte dans l'analyse du discours syndical.

3.1.1 Éléments du discours officiel du syndicat au sujet de l'immigration

Le corpus utilisé pour comprendre la dimension 1 et les indicateurs 1.1, 1.2 et 1.3 est composé des mémoires déposés auprès de la Commission des relations avec les citoyens dans le cadre des consultations générales et des auditions publiques sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015. Comme les trois centrales syndicales y participent et ont déposé des documents similaires, ce type de donnée est idéal à des fins de comparaisons et d'analyses.

Ces documents ont été sélectionnés car ils exposent précisément les perceptions syndicales en matière d'immigration. En effet, les centrales syndicales, en tant qu'acteurs importants du monde du travail, mais aussi en tant qu'acteurs sociaux, participent activement à ces consultations. Ces documents présentent donc directement les vues syndicales à ce sujet.

De plus, comme ces documents s'adressent à l'État et à la société civile, ils ont un niveau de langage précis et direct, exposant les problèmes majeurs et les solutions envisageables pour pallier aux divers problèmes liés à l'immigration. Ces documents identifient plusieurs points qui sont à l'étude dans la recherche et exposent des propositions et des recommandations en la matière de manière structurée et précise.

Pour l'indicateur 1.1, il faut être attentif à l'ensemble des éléments liés au choix ou à la sélection de l'immigration. Il faut identifier les éléments liés à la question de l'évolution quantitative, à savoir si le syndicat à l'étude considère qu'il faudrait augmenter ou diminuer le niveau de l'immigration. Il faut aussi être attentif aux questions liées au choix qualitatif de l'immigration, à savoir sa composition précise et tout élément lié aux quotas ou aux limites régionales. Des éléments liés à la capacité d'intégration du monde du travail et du rôle des syndicats dans ce domaine, ainsi que leur justification, doivent être pris en considération.

Pour l'indicateur 1.2, il faut repérer les éléments en lien avec la perception syndicale des politiques gouvernementales liés à l'intégration des immigrants. Plusieurs politiques sont mises de l'avant par les gouvernements pour faciliter l'intégration des immigrants à la société d'accueil. L'objectif est de repérer dans le texte les points liés aux politiques qui touchent particulièrement les syndicats de l'étude dans le but de comprendre l'importance accordée à chacune d'elles.

Pour ce qui est de l'indicateur 1.3, il s'agit essentiellement de repérer dans le texte les éléments liés à la perception syndicale au sujet du rôle socioéconomique de l'immigration. Il faut identifier les éléments qui abordent la question du choix de recourir à l'immigration en tant que telle. Cette question est liée à la mobilité de la main-d'œuvre et à la capacité d'intégration au monde du travail et à la société d'accueil. Cela permet de présenter la perception du syndicat à un niveau plus macrosociologique.

3.1.2 Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité

Le corpus utilisé pour analyser la dimension 2 et les indicateurs 2.1, 2.2 et 2.3 est relativement similaire à celui de la première dimension avec une différence pour un

des syndicats à l'étude. En ce qui a trait à la CSN et la FTQ, il s'agit des mémoires déposés par les centrales dans le cadre des auditions publiques sur le projet de loi n°60, la *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodements*, présentée à la Commission des Institutions. Comme la CSQ n'a pas déposé de mémoire en la matière, deux éléments sont utilisés pour exposer ses perceptions sur le sujet, soit un mémoire déposé pour cette même consultation par l'ancien président de la CSQ, Réjean Parent, ainsi que deux documents de la CSQ abordant ce sujet.

En ce qui a trait aux documents de la CSN et de la FTQ, il s'agit de documents qui s'adressent à l'État et la société civile. Ces documents sont précis et directement associés à la dimension 2 et aux indicateurs qui y sont liés. Il en va de même pour le document de Réjean Parent, à la différence qu'il n'engage que le point de vue de l'ancien président et non de l'ensemble de la centrale syndicale. Pour ce qui est des deux autres documents de la CSQ, il s'agit de textes destinés à des syndiqués affiliés à la centrale. Il s'agit aussi d'une prise de position qui, plutôt que de se vouloir une recommandation auprès du gouvernement, est davantage liée à l'exposition des choix faits par la centrale auprès de ses membres. Il est important de prendre en ligne de compte cette différence quant aux destinataires, surtout à des fins de comparaison.

Quoi qu'il en soit, les indicateurs restent les mêmes pour tous ces documents. En ce qui a trait à l'indicateur 2.1, il s'agit essentiellement de repérer la perception que les centrales syndicales ont de la question des signes religieux dans la fonction publique. Plusieurs éléments sont identifiés dans le discours syndical à ce sujet. Entre autre, leur perception du droit ou de la limitation du port de ces signes et des arguments mis de l'avant pour la justifier. La question du voile islamique, plus précisément, est l'un des éléments centraux de cet indicateur, car il s'agit de l'un des points les plus litigieux.

Pour ce qui est de l'indicateur 2.2, il est lié à l'encadrement des accommodements raisonnables. C'est essentiellement la question du caractère raisonnable des accommodements qui doit être identifiée ici. Il faut comprendre où les syndicats tracent la limite et la manière dont ils en perçoivent l'application sur le terrain.

Pour ce qui est de l'indicateur 2.3, il est lié aux changements proposés dans le cadre du projet de loi. Une fois les deux premiers indicateurs exposés, la perception des trois centrales syndicales en la matière devient plus claire. Il reste donc à analyser leurs propositions de changement par rapport à ce projet de loi. Certains peuvent l'accepter tel quel, d'autres le rejeter en bloc, mais il est probable que des propositions sur certains points précis soient mises de l'avant par les centrales syndicales. Ce sont ces points et leurs justifications qui doivent être repérés dans les textes.

3.1.3 Éléments principaux abordés par le syndicat au sujet des moyens d'intégration

Le corpus utilisé pour la dimension 3, lié aux indicateurs 3.1, 3.2 et 3.3, est beaucoup plus varié. En effet, il est composé de documents pouvant être des communiqués de presse, des articles de revue syndicale ou d'autres parutions officielles des centrales syndicales. C'est pourquoi il sera question de ces documents un par un selon chacune des centrales pour ensuite aborder les indicateurs.

3.1.3.1 Le corpus des centrales syndicales

Pour ce qui est de la FTQ, il est question d'un rapport de recherche sur les besoins et enjeux en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes ainsi que de

deux articles de journaux. Le premier document est fait en lien avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, il s'adresse principalement à l'intelligentsia syndicale et s'intitule *Recensement des principaux besoins et enjeux en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes*. Il s'agit d'un document exposant une enquête de terrain et des propositions sur les possibilités d'actions syndicales au sujet de l'intégration des membres issus de l'immigration et de la DEC dans le monde du travail. Ce rapport de recherche permet d'avoir accès à des informations précises et complètes sur ce sujet. Les deux autres documents sont des articles parus dans les revues *Travailler en français*, et *Le monde ouvrier*. Il s'agit de documents s'adressant directement aux syndiqués. Ces deux articles présentent l'élément central de la perception de la FTQ en la matière soit la question de la francisation des milieux de travail et la manière dont cette question est présentée à leurs membres.

Pour ce qui est de la CSN, trois documents composent le corpus pour cette dimension. Le premier document est la plateforme officielle de la CSN en matière d'immigration, intitulée *L'immigration, une richesse à partager*. Il s'agit d'un texte qui s'adresse à un grand nombre de destinataires, allant des responsables syndicaux à l'État et la société civile. Son but est de présenter les grandes lignes de leur position et de leur perception du phénomène de l'immigration en tant qu'acteur social. Le deuxième document est un guide précis sur l'intégration qui s'adresse au comité exécutif des syndicats et qui s'intitule *Dès milieux de travail de toutes les couleurs : guide d'intégration pour les comités exécutifs des syndicats*. Il s'agit donc d'un document s'adressant aux responsables syndicaux qui peuvent rencontrer sur le terrain des problèmes liés à l'intégration des immigrants dans l'entreprise et au sein du syndicat. Le troisième document est un article de la revue *Perspectives CSN* et s'adresse donc à tous les membres de la CSN. Il est aussi directement lié au sujet le plus récurrent des parutions syndicales au sujet de l'intégration de travailleurs issus de l'immigration ou de la DEC, soit la question de la francisation.

En ce qui a trait à la CSQ, deux documents sont à l'étude. Le premier est un rapport de recherche de la CSQ et offre une perspective globale de ce sujet. Le document est intitulé *L'intégration et le maintien en emploi des personnes membres de la CSQ issues de l'immigration*. Il s'agit d'une recherche effectuée par une étudiante à la maîtrise en relations industrielles de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, sous la direction d'une conseillère de la CSQ. Le document offre un langage précis de niveau universitaire et permet d'entrer en profondeur dans le sujet s'adressant principalement au milieu syndical et universitaire. Le deuxième document s'adresse directement aux responsables syndicaux et présente les positions de la CSQ en matière d'intégration intitulé *L'inclusion par l'éducation et la mobilisation*. Il s'agit d'un document qui présente des recommandations précises sur les moyens à prendre sur le terrain pour répondre aux difficultés d'intégration.

3.1.3.2 Les indicateurs de la dimension 3

L'indicateur 3.1 est lié à l'intégration au sein de l'entreprise des travailleurs issus de l'immigration ou de la DEC. Il est nécessaire de repérer dans les textes les éléments relatifs aux méthodes d'intégration mises en place dans les entreprises. Le rôle que joue l'employeur dans cette intégration et la manière dont le syndicat se positionne par rapport à ces choix et leurs justifications constituent les éléments centraux que l'on cherche à identifier pour cet indicateur. Il est nécessaire de prendre en considération dans l'analyse des informations relatives à l'indicateur 3.1 que celles-ci sont teintées par la situation des relations de travail entre l'employeur et le syndicat selon le secteur de représentation des syndicats à l'étude.

L'indicateur 3.2 est lié à l'intégration au sein du syndicat de travailleurs issus de l'immigration ou de la DEC. Il s'agit ici de repérer les éléments relatifs au discours

des syndicats à l'étude face à l'intégration dans leurs rangs de ces travailleurs. Il est nécessaire de bien comprendre leur perception du rôle qu'ils peuvent jouer dans ce processus et l'importance relative de ce processus face à l'intégration au sein de l'entreprise. La question de l'adhésion aux modalités d'action, de l'importance du syndicat et de la transmission des valeurs syndicales doit être repérée et analysée en fonction des justifications présentées à cet effet.

L'indicateur 3.3 est lié aux formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC. Il s'agit ici de repérer dans les textes les éléments relatifs précisément aux formations liées à l'intégration des immigrants et des travailleurs issus de la DEC. Cet indicateur vient compléter les deux premiers en permettant de juxtaposer l'ensemble des perceptions liées à cette intégration aussi bien au niveau de l'employeur que du syndicat.

Tableau 3.1 : Dimensions et indicateurs de la perspective syndicale

Dimensions	Indicateurs de perception	Éléments à identifier
1-Éléments centraux du discours officiel du syndicat au sujet de l'immigration	1.1 Choix au niveau de la sélection	1.1.1 Élément quantitatif 1.1.2 Choix qualitatif 1.1.3 Capacité d'intégration du monde du travail
	1.2 Politiques d'intégration gouvernementales	1.2.1 Politiques abordées
	1.3 Rôle socioéconomique de l'immigration	1.3.1 Éléments sociaux 1.3.2 Éléments économiques
2-Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité	2.1 Question des signes religieux	2.1.1 Limitation du port de ces signes 2.1.2 Précisions sur le voile islamique
	2.2 Encadrement des accommodements raisonnables	2.2.1 Définition du caractère raisonnable des accommodements
	2.3 Changements proposés dans le cadre du projet de loi	2.3.1 Proposition des syndicats
3-Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport aux modalités d'intégration	3.1 Intégration au sein de l'entreprise	3.1.1 Position face aux choix de l'employeur
	3.2 Intégration au sein du syndicat	3.2.1 Adhésion aux modalités d'action 3.2.2 Transmission des valeurs
	3.3 Formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC.	3.3.1 Vision des formations

CHAPITRE IV

LA PERSPECTIVE DE LA FTQ

4.1 Éléments centraux du discours officiel de la FTQ au sujet de l'immigration

Le document à l'étude pour cette section est le *Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, produit par la FTQ déposée auprès de la commission des relations avec les citoyens dans le cadre des consultations générales et des auditions publiques sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.²

4.1.1 Choix par rapport à la sélection

D'un point de vue quantitatif, la FTQ se positionne en faveur d'une baisse partielle de l'immigration, telle que proposée par le plan du gouvernement du Québec (FTQ, 2011). Cependant, la centrale syndicale craint que cette baisse quantitative modérée soit remplacée par un type qualitatif différent, soit l'immigration temporaire. En effet, la réduction du nombre d'immigrants acceptés au Québec est, du point de vue de la FTQ, potentiellement problématique si celle-ci est simplement un transfert vers un statut de travailleur temporaire pour qui les lois du travail sont différentes.

L'augmentation du nombre de permis de travail temporaire a également donné lieu à une augmentation de cas d'abus et de violations des droits auxquels les travailleurs étrangers temporaires ont été exposés (Ibid, 2011).

² FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, *Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, Montréal, FTQ, 2011, 26 pages

Il s'agit ici d'une valeur syndicale importante, qui est celle de la revendication du droit de tous les travailleurs à s'unir et à avoir accès au bénéfice de la législation sur le travail. Certains changements ont d'ailleurs été depuis apportés à la législation en la matière, quoique la question de la place des travailleurs temporaires reste un élément problématique.

D'un point de vue qualitatif, la FTQ aborde essentiellement la question de la sélection par bassins géographiques; que le gouvernement du Québec veut limiter à 30 % par bassin. La FTQ s'oppose à ce mode de sélection :

Le gouvernement devrait, en effet, éviter que le Québec soit privé de candidats qui répondent aux autres critères tels que les qualifications recherchées, l'âge, la connaissance de la langue, etc. D'autant plus que le Québec est en concurrence avec d'autres pays en matière de sélection et de recrutement de la main-d'oeuvre immigrante (FTQ, 2011).

La centrale syndicale, fidèle à des principes d'égalité des travailleurs de toutes origines, présente les désavantages d'une telle méthode de sélection qui, selon elle, ne servirait pas les intérêts du Québec. De plus, selon la FTQ, cela porterait potentiellement préjudice principalement aux immigrants maghrébins qui, sans cette limitation, seraient avantagés par leur connaissance plus élevée du français. La centrale syndicale considère que les éléments de sélection liée à la provenance géographique ne devraient pas faire ombre aux éléments que sont la connaissance du français et la qualification. Cette justification est liée directement aux besoins du monde du travail québécois et aux valeurs de francisation des milieux de travail mis de l'avant par la centrale.

4.1.2 Politiques d'intégration gouvernementales

Quant aux politiques d'intégration gouvernementales, la FTQ aborde la question de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et lui accorde une grande importance. Selon la centrale, il faut que le gouvernement devienne davantage un employeur modèle. Pour cela, il faut se concentrer sur la reconnaissance des acquis et des compétences, et l'application des lois d'accès à l'égalité pour les gouvernements et les employeurs avec lesquels il transige. La FTQ aborde aussi la question du rôle central de la francisation des milieux de travail.

Le manque d'affirmation politique envers l'importance de la langue française au Québec augmente l'incertitude des personnes immigrantes en ce qui concerne l'adoption de la langue commune (FTQ, 2011),

L'importance du français dans les politiques d'intégration passe par la francisation des milieux de travail. Le gouvernement se doit d'offrir des cours dans les milieux de travail pour permettre la francisation et y accorder le financement nécessaire.

4.1.3 Rôle socioéconomique de l'immigration

Quant aux éléments du discours qui sont liés au rôle socioéconomique de l'immigration, ils concernent essentiellement la vision du syndicat en matière d'intégration. La FTQ reconnaît que la situation de dénatalité et de vieillissement de la population pousse les gouvernements à agir pour y répondre. La solution de l'immigration est reconnue par la centrale comme la solution la plus efficace pour maintenir la progression de l'économie. Cependant, la FTQ insiste sur l'importance de faire comprendre à la population le rôle joué par ces flux migratoires dans la société et l'économie du Québec.

L'intégration, à l'opposé de l'assimilation, suppose une réciprocité et renvoie au concept de l'interaction entre les personnes nouvellement arrivées et leur milieu d'accueil (FTQ, 2011).

La FTQ considère l'immigration comme étant un élément important du monde du travail et ne cherche pas à la remettre en question. La centrale vise essentiellement la reconnaissance de son apport pour la société québécoise et vise surtout à permettre à ces nouveaux arrivants d'apprendre le français et de participer pleinement à la vie en milieu de travail. Cette participation doit se faire dans un climat de réciprocité et de partage.

4.2 Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité

Il est ici question d'un mémoire déposé par la FTQ au sujet du projet de loi n° 60 sur la *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement* et présenté à la Commission des Institutions.³

Il est intéressant de mentionner que dans ce document, la FTQ dit qu'elle préférerait un véritable débat public sur le sujet, mais accepte de travailler sur ce qu'il y a dans ce projet de loi vu son importance.

L'approche actuelle en matière de laïcité au Québec n'est pas le produit d'un consensus politique soutenu par la population, mais plutôt celui d'une série d'interprétations jurisprudentielles. C'est pourquoi un débat public sur la définition de la laïcité québécoise et sur ses applications pratiques est nécessaire (FTQ, 2013).

³ FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, *Mémoire sur le projet de loi no 60*, Montréal, FTQ, Décembre 2013, 16 pages

C'est donc en gardant en tête son opposition à la forme générale de ce projet de loi qu'il faut analyser son discours.

4.2.1 Question des signes religieux

Sur ce sujet, la FTQ se positionne d'abord pour la laïcité. Il s'agit ici d'un élément de consensus parmi ses membres et bien illustré lors de son 30^e congrès (FTQ, 2013). Cependant, la question de la limitation du port des signes religieux est plus problématique. Précisons que la FTQ est contre l'intégrisme et promeut les services à visage découvert dans le secteur public :

Il ne s'agit pas ici d'interdire le voile intégral sur la place publique, comme souhaite le faire la France par exemple; il s'agit plutôt d'établir un rempart minimal contre l'intégrisme musulman qui voudrait normaliser ou faire accepter des extrêmes socialement inacceptables dans une société fondée sur le respect des personnes physiques (Ibid, 2013).

Cette vigilance par rapport à l'intégrisme est donc un élément important pour la centrale.

Pour ce qui est du port du voile islamique et de l'interdiction du port de signes religieux, la FTQ considère qu'il serait néfaste pour la société québécoise que de limiter l'accès au travail et la liberté de certains travailleurs. La centrale syndicale met de l'avant son devoir de juste représentation de l'ensemble de ses membres :

De plus, le Code du travail du Québec donne au syndicat légalement reconnu le pouvoir de représenter les travailleurs et les travailleuses d'un groupe syndiqué, mais aussi l'obligation de le faire pour toutes et tous de la même façon, sans discrimination aucune (Ibid, 2013).

La FTQ se prononce donc contre l'article 5 du projet de loi et considère qu'il est de son devoir de défendre le droit des travailleurs à la liberté de culte. La FTQ, tout en étant vigilante, met donc de l'avant l'importance de ne pas limiter les droits des travailleurs et considère que l'interdiction du port de signes religieux dans la fonction publique va à l'encontre des valeurs syndicales.

4.2.2 Encadrement des accommodements raisonnables

Pour ce qui est de l'encadrement des accommodements raisonnables, la FTQ est plus nuancée. En effet, il n'y a pas de définition claire de la jurisprudence dans ce domaine. La neutralité de l'État devrait avoir autant d'importance que l'égalité défendue par la Charte des droits et libertés, selon la centrale :

La FTQ considère qu'il y aurait une évolution importante du cadre juridique actuel si l'on pouvait faire en sorte que les tribunaux accordent autant d'importance à ces principes qu'à la liberté de religion des individus qui, elle, est protégée par les Chartes des droits et libertés (FTQ, 2013).

Elle se prononce donc pour une véritable définition légale et un encadrement précis des accommodements raisonnables. Elle suggère également que la prise en considération d'un accommodement inclue l'impact de celui-ci sur le caractère laïc des institutions

Il est important pour la FTQ d'instaurer des balises et une loi de portée équivalente à celle de la Charte québécoise des droits et libertés. Cet élément est particulièrement important pour la centrale par rapport aux directives immédiatement applicables dans les milieux de travail. L'augmentation des demandes d'accommodements pour des motifs religieux est directement liée à la diversification croissante de la main-d'œuvre locale. Ces demandes ont donc de grandes chances d'augmenter en nombre durant les

années à venir. Il est alors nécessaire de les encadrer pour faciliter et clarifier les relations de travail. Il est également pertinent d'encadrer les demandes portant sur une absence du travail et des demandes de congé de la part des membres du personnel des organismes publics pour éviter les complications et les inégalités que le cas par cas peut engendrer.

4.2.3 Changements proposés dans le cadre du projet de loi

Le premier élément, déjà mentionné, est bien sûr le rejet de l'article 5 limitant le port de signes religieux. Cela étant dit, la FTQ considère qu'il est essentiel de mettre de l'avant le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe organisateur de notre société dans tous les domaines et particulièrement dans le cas des accommodements raisonnables, même s'ils sont cas d'exception. Pour la centrale, il ne faut pas permettre qu'un accommodement puisse compromettre la neutralité religieuse et le caractère laïc des institutions publiques.

La FTQ propose d'aller plus loin pour ce qui est de la laïcisation de l'éducation.

Aussi, pour laïc qu'il soit, le Québec semble trouver encore nécessaire d'inclure un cours d'éthique et de « culture religieuse » d'une heure par semaine, dans son curriculum scolaire de la première année du primaire à la dernière année du secondaire. Plus encore, on continue de financer à même les fonds publics des écoles privées confessionnelles (FTQ, 2013).

Il s'agit ici d'un élément qui n'est pas abordé dans la Charte, mais qui a une grande importance pour la centrale. La FTQ considère que la laïcisation de l'éducation devrait être un élément majeur et devrait avoir plus d'importance que la question du port de signes religieux. Elle se prononce contre le financement des écoles confessionnelles et contre l'utilisation de fonds publics dans ce domaine.

4.3 Intégration des travailleurs issus de la DEC lié aux modalités d'intégration

Il est ici question d'un rapport de recherche intitulé *Recensement des principaux besoins et enjeux en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes*, produit par la FTQ avec le soutien du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.⁴ Il est constitué d'une enquête de terrain et d'observation sur la réalité de la DEC en milieu de travail. Il est aussi question de deux documents provenant des journaux de la FTQ, soit un article de *Travailler en français* datant de 2013⁵ et un de *Le monde ouvrier* de 2012⁶.

Le rapport de recherche de la FTQ mentionne qu'il s'agit d'une problématique vécue principalement par ses membres de la grande région de Montréal. Plus l'on s'éloigne de ce grand centre urbain, moins les questions d'intégration se posent. Il est aussi intéressant de noter que la distinction entre les immigrants et les travailleurs issus de la DEC n'est pas toujours précise. « Il faut signaler que plusieurs répondants et répondantes ne semblaient pas faire la différence entre immigrants de première génération et descendants d'immigrants » (FTQ, 2011). Il s'agit ici d'un élément récurrent dans l'ensemble de la littérature sur ce sujet. La question de l'immigration et celle des membres d'une communauté culturelle sont souvent considérées comme un seul et même élément.

⁴ FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, *Rapport de recherche : Recensement des principaux besoins et enjeux en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes*, Montréal, 2011, 25p

⁵ FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, *Travailler en français* Montréal FTQ, Volume 34, automne 2013, p10

⁶ FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Le Monde ouvrier*, Montréal, FTQ, numéro 99, novembre-décembre 2012, page 6

4.3.1 Intégration au sein de l'entreprise

Le rapport de recherche conclut surtout que les problèmes d'intégration et de communication sont en fait les mêmes dans l'entreprise que dans le syndicat. Les membres interrogés dans le cadre de cette recherche ne font pas de distinction majeure entre le milieu de travail et le milieu syndical qui est pour eux, globalement la même chose (FTQ, 2011). Par rapport à l'entreprise, la FTQ fait mention du manque de communication entre le syndicat et la direction quant à l'embauche et à la formation des employés issus de l'immigration et de la DEC. Problème qui reste tout de même marginal et abordé en termes généraux dans ce document.

4.3.2 Intégration au sein du syndicat

Le premier constat fait dans le cadre du rapport de recherche est celui de l'absence quasi totale de mécanismes d'accueil dans de nombreuses entreprises. Ceux-ci sont rares, mais lorsqu'ils existent, assez efficaces. Le manque d'information sur le rôle et les possibilités offertes par le syndicat explique en partie le faible taux de participation des immigrants à la vie syndicale. Tout cela s'ajoute aux diverses perceptions préexistantes que les immigrants peuvent avoir au sujet des syndicats :

Il faut noter que les connaissances qu'ont les personnes immigrantes du syndicat, de sa représentation, de son rôle et de son implication varient d'une personne à l'autre, en fonction principalement de la situation qui prévaut dans leur pays d'origine (Ibid, 2011).

La préoccupation la plus importante reste la question de la connaissance du français :

Or, la question de la langue est au centre de plusieurs des difficultés signalées par les dirigeants locaux lorsqu'il est question d'intégration en milieu de travail.

Dans certains cas, selon eux, la question de la langue est même une source de conflits entre travailleurs et travailleuses (FTQ, 2011).

C'est ce que les individus interrogés ont signalé comme problème principal à la pleine participation des travailleurs immigrants. Ces difficultés de communication limitent leur compréhension du fonctionnement du syndicat.

C'est l'élément le plus important pour la FTQ.

Le français n'est pas seulement la clé de l'indépendance et de la réussite professionnelle; cela va bien au-delà. Être capable de s'exprimer et de comprendre, c'est être en mesure de connaître ses droits, entre autres, en tant que travailleur ou travailleuse, de se défendre et de participer activement à la vie syndicale (FTQ, 2013).

Cette primauté accordée à la francisation des milieux de travail qui touche à la fois l'indicateur 3.2 et 3.3 se reflète aussi clairement dans les revues et parutions de la FTQ. L'exemple le plus éloquent étant que la centrale syndicale dédie une revue exclusivement à ce sujet intitulée *Travailler en français*. On peut y comprendre clairement les positions de la FTQ. Essentiellement, il s'agit de promouvoir l'apprentissage du français dans les milieux de travail.

Pour ceux qui choisissent d'apprendre, le gouvernement n'offre que 990 heures de francisation « subventionnées » à un adulte débutant alors qu'il faut plutôt 1500 heures de formation afin d'acquérir un français écrit de niveau professionnel (Ibid, 2013).

On retrouve la même chose dans la revue *Monde ouvrier*, « Travailler à la francisation de nos membres, c'est un peu faire notre part pour les accompagner dans leur courageux parcours vers l'intégration » (FTQ, 2012).

La centrale a créé un comité dédié à cette question :

Le comité pour l'intégration des personnes immigrantes a, entre autres mandats, de promouvoir la présence des communautés culturelles dans la structure de la FTQ afin de favoriser une meilleure représentativité de celles-ci à tous les niveaux (FTQ, 2013).

Elle offre également des formations pour mieux accueillir les immigrants. « La discrimination, les préjugés, la francisation et les demandes d'accommodements sont des sujets abordés dans le cadre de la formation. » (Ibid, 2013)

4.3.3 Formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC.

Le rapport de recherche parle principalement de l'importance de la francisation. Il s'agit ici du point central selon la FTQ. Pour permettre aux immigrants de pleinement participer à la vie syndicale et de pouvoir leur transmettre les valeurs syndicales, il faut impérativement leur permettre d'avoir une connaissance accrue de la langue française. Des cours de français et des formations devraient donc être offerts dans le but d'atteindre cet objectif.

De plus, une structure syndicale d'accueil doit être mise en place.

Un tel accueil devrait être négocié et faire partie intégrante de toute convention collective de travail. Il permettrait de rassurer les personnes nouvellement arrivées quant à leurs droits et de les informer sur le fonctionnement du milieu. De même, il permettrait d'évaluer leur connaissance du français et d'offrir les informations ou le soutien nécessaire pour que la personne puisse apprendre ou perfectionner le français le plus rapidement possible (FTQ, 2011).

Il faut une plus grande formation et sensibilisation des comités locaux sur les sujets de l'intégration des immigrants dans le syndicat, des formations pour des dirigeants locaux et des permanents syndicaux sur l'importance et les façons d'établir des

mécanismes d'accueil à l'intention des nouveaux membres. Il serait aussi important de mettre en place des programmes de parrainage et d'intégration incluant la participation des immigrants déjà impliqués dans le syndicat.

4.4 Synthèse de la perspective de la FTQ

Le contenu du discours de la FTQ au sujet l'immigration et de l'intégration au mouvement syndical des travailleurs issus de la DEC est lié à la réciprocité dans l'intégration de l'autre. La centrale syndicale reconnaît l'importance de l'immigration pour répondre à la dénatalité et maintenir le développement économique du Québec. Pour elle, il est important de comprendre que l'intégration veut dire l'échange et l'adaptation, et non pas l'assimilation. Il faut informer les gens de l'apport de l'immigration à la société. Il faut également mieux préparer et éduquer l'ensemble de la société à cet effet, particulièrement les acteurs syndicaux en contact avec ces travailleurs. Il s'agit ici d'une valeur centrale du mouvement syndical, soit la vision internationale de l'avancement du droit des travailleurs (Bouchareb, 2011).

C'est ce même élément de promotion de l'égalité qui se retrouve dans le discours de la FTQ du point de vue de l'adaptation de l'autre face aux valeurs syndicale. Essentiellement, il s'agit de la promotion de la laïcité et l'égalité entre les hommes et les femmes. Si la FTQ reconnaît qu'il faut faire plus d'efforts pour accepter les différences de l'autre, elle reconnaît aussi que ces efforts doivent être faits dans un esprit d'égalité et de respect mutuel. C'est pourquoi il est important de baliser les accommodements raisonnables et des les ajuster aux impératifs du respect du droit de l'ensemble des travailleurs.

Le point le plus important pour la FTQ est lié aux particularités sociolinguistiques du Québec. C'est la question de la francisation des milieux de travail qui est un élément

central de la lutte syndicale au Québec (Soussi et Icart 2010). Il faut aussi permettre à tous les travailleurs de participer pleinement à la vie sociale, à la vie dans leur milieu de travail et à la vie syndicale, et, pour cela, il faut favoriser l'apprentissage du français. Cela doit se faire dans le milieu de travail et de manière concertée. Il faut accorder davantage d'efforts et de moyens qui permettront la pleine intégration des immigrants et des membres issus de la DEC aux entreprises et aux syndicats qui les représentent. Il s'agit donc d'une double responsabilité, s'ouvrir à l'autre et lui apprendre à s'ouvrir à sa société d'accueil et y trouver sa place.

La FTQ met de l'avant des valeurs de mobilité de la main-d'œuvre, mais respecte ses valeurs de laïcité, d'égalité et de la reconnaissance du fait français en Amérique.

CHAPITRE V

LA PERSPECTIVE DE LA CSN

5.1- Éléments centraux du discours officiel de la CSN au sujet de l'immigration

Il est ici question du document *Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, produit par la CSN et déposé auprès de la commission des relations avec les citoyens dans le cadre des consultations générales et des auditions publiques sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.

5.1.1 Choix au niveau de la sélection

D'un point de vue quantitatif, la CSN considère premièrement que le MICC évalue le nombre d'immigrant à recevoir en se rapportant uniquement aux questions relatives à la démographie. Pour la CSN, cependant, c'est davantage la capacité d'accueil qu'il faudrait prendre en considération. Principalement, il s'agit que :

[...] la détermination des volumes d'admissions se fasse à partir de l'évaluation des résultats de cette intégration et des autres facteurs reliés à la capacité d'accueil du Québec et non strictement en fonction d'études démographiques dont les résultats sont souvent appelés à changer (CSN, 2011).

Pour la centrale syndicale, il est impératif de tenir compte des indicateurs socioéconomiques qui permettraient de réellement analyser la capacité du Québec à intégrer les immigrants (Ibid, 2011). Comme le MICC n'utilise pas ces indicateurs,

ces choix en matière de volume d'immigration sont difficilement justifiables et possiblement décalés de la réalité du monde du travail québécois.

D'un point de vue qualitatif, plusieurs éléments importants doivent être pris en considération selon la CSN. L'instabilité créée par la crise économique de 2008 se fait encore sentir et touche l'ensemble de la société, mais particulièrement les immigrants. De plus, cet environnement économique changeant rend difficile la prévision des besoins de la main-d'œuvre et donc d'y fixer les niveaux d'immigration. « Il nous apparaît que malgré une meilleure adéquation avec l'emploi, les personnes immigrantes choisies vont tout de même faire face aux mêmes défis d'intégration » (CSN, 2011). C'est pourquoi la centrale propose de mieux comprendre la capacité d'intégration de la société québécoise. L'adéquation à l'emploi peut sembler la meilleure solution, sans toutefois être la plus efficace à cause des changements constants dans le monde économique.

Par ailleurs, même si les immigrants sont plus qualifiés et plus jeunes, il est quand même difficile pour eux de se trouver un emploi.

Les personnes immigrantes subissent souvent des situations de racisme ou de discrimination, la plupart du temps causées, de façon inconsciente, par des méthodes de travail non adaptées à la diversité culturelle (Ibid, 2011).

Pour la CSN, changer simplement les variables de la sélection de l'immigration n'est pas forcément la solution si la société québécoise n'est pas en mesure de les intégrer.

La CSN dénonce les problèmes causés par une situation où l'on demande de hauts niveaux de qualification de la part des immigrants, sans reconnaître leur formation une fois qu'ils sont ici (Ibid, 2011). C'est le phénomène de la déqualification. Cela expose bien les limites du recours à l'immigration pour résoudre les problèmes du marché de l'emploi sans prendre en ligne de compte les capacités d'intégration du

Québec. Il faut, selon la CSN, mettre en place des mécanismes pour prendre en charge ces questions et permettre une réelle intégration.

Même si l'employeur a toujours le droit de gérance par rapport à l'embauche, la CSN croit qu'il est important que le syndicat tente d'influencer celui-ci pour qu'il fasse davantage place à des travailleurs issus de la DEC. Il s'agit donc essentiellement de promouvoir la diversité dans les milieux de travail.

Pour ce qui est de la question de la limitation du volume d'immigration en fonction des bassins géographique, la CSN croit que cela pourrait être discriminatoire surtout pour les Africains et plus précisément les Maghrébins (CSN, 2011). Fidèle aux valeurs syndicales de défense de l'ensemble des travailleurs, elle s'oppose à la mise en place d'une politique qui créerait de la discrimination. Elle dénonce aussi le manque de transparence à ce sujet.

5.1.2 Politiques d'intégration gouvernementales

En ce qui a trait aux politiques d'intégration gouvernementales, la CSN ne considère pas que le gouvernement évalue de manière efficace la capacité d'intégration des immigrants par la société québécoise et propose d'utiliser de nouveaux indicateurs. La centrale syndicale ne remet pas en cause l'utilité des programmes du gouvernement en matière d'intégration des immigrants, mais critique le manque de vérification quant à leur efficacité.

La question du rôle du français dans le processus d'intégration des nouveaux arrivants est un élément majeur pour la centrale. La centrale se dit :

[...] pour les directions stratégiques du gouvernement par rapport à la langue française, qui vise à maintenir majoritaire la proportion de personnes connaissant le français dans l'ensemble des admissions et augmenter le niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés (CSN, 2011).

Cependant, la centrale croit que davantage devrait être fait. La CSN se dit en faveur de la mise en place de tests de connaissance du français, tel que proposé par le vérificateur général (Ibid, 2011). Un portrait linguistique précis permettrait d'améliorer la sélection et d'évaluer les besoins en formation liées au français. Globalement, la centrale aimerait que le gouvernement soit plus vigoureux dans sa défense du français et dans son approche de sélection et de formation des nouveaux arrivants à cet effet.

Il est essentiel de donner des cours de francisation pour permettre aux individus de pleinement s'intégrer dans leur milieu de travail et dans la société québécoise en général. La CSN plaide pour une plus grande disponibilité de ces cours ainsi que leur extension aux conjoints et aux familles des nouveaux arrivants.

5.1.3 Rôle socioéconomique de l'immigration

La CSN croit que l'immigration est utile et peut avoir un effet positif sur l'ensemble de la société et la vitalité de l'économie. Cependant, la centrale est aussi bien consciente qu'il y a en ce moment une remise en question du rôle de l'immigration et de sa capacité à résoudre les problèmes de dénatalité et de pérennité du développement économique. Il s'agit essentiellement pour la CSN de la remise en question de la capacité d'accueil de nos sociétés. C'est pourquoi elle plaide pour une meilleure évaluation de cette capacité et pour un effort soutenu pour permettre de l'améliorer.

La CSN veut aussi rappeler que l'immigration ne doit pas être perçue strictement comme un élément de réponse à nos préoccupations économiques. Elle doit surtout s'inscrire dans une vision plus large incluant nos valeurs sociales et humaines (CSN, 2011). La centrale craint que les efforts de sélection d'immigrants qualifiés n'aient pour effet de créer un phénomène d'exode des cerveaux particulièrement dans les pays en voie de développement.

La question de la région montréalaise est centrale. La grande majorité des immigrants s'y installe. De plus, la région vit en ce moment un recule du français et de son utilisation dans les sphères publique et privée. Ces changements graduels dans la métropole sont d'une grande importance et c'est pourquoi la CSN est d'avis qu'il faut octroyer les moyens nécessaires pour renforcer la présence du français comme langue officielle et langue du travail (Ibid, 2011).

5.2 Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité

Il est ici question d'un mémoire déposé par la CSN au sujet du le projet de loi n° 60 sur la *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement* et présenté à la Commission des Institutions ⁷

La CSN déplore le fait que la laïcité n'est inscrite dans aucun texte législatif. Il s'agit pourtant d'une réalité de l'État québécois depuis longtemps. Cette question a

⁷ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Mémoire de la CSN sur le projet de loi no 60*, Montréal, CSN, 2013, 13 pages

d'ailleurs interpellé la CSN, anciennement Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), qui a mis de côté les références au catholicisme dans sa constitution lors de sa modernisation (CSN, 2013). La centrale mentionne aussi qu'il faut être vigilant par rapport aux dérives possibles de la laïcité vers la xénophobie, voire le racisme. La laïcité se doit de promouvoir l'égalité entre les citoyens et non pas de limiter les droits de certains d'entre eux.

La CSN est aussi consciente que la question de la laïcité est souvent mal interprétée par les médias et la population. Celle-ci est perçue comme étant une réaction au simple phénomène de l'immigration alors qu'elle ne s'y adresse pas uniquement, mais est liée à l'ensemble des communautés du Québec (Ibid, 2013).

La CSN est principalement en faveur du droit au travail qui est une valeur centrale pour elle (Ibid, 2013). Dans cette perspective, le travail est perçu comme le meilleur moyen d'intégration et de cohésion sociale. Promouvoir un accès égal à l'emploi se veut donc, pour la centrale, la principale réponse au problème d'intégration des nouveaux arrivants et des membres de communautés ethnoculturelles pouvant subir certaines formes de discrimination.

5.2.1 Question des signes religieux

Pour ce qui est de la question des signes religieux et de leur port dans la fonction publique, la vraie question pour la CSN est de « déterminer si, pour assurer la neutralité religieuse de l'État, il est nécessaire que son personnel ne porte aucun signe religieux, quel que soit ce signe » (Ibid, 2013). La centrale affirme d'abord qu'elle est contre la distinction entre les signes religieux ostentatoires et les signes religieux discrets. Si on les interdit, aussi bien tout interdire pour ne pas favoriser des religions

dans lesquelles les signes sont plus discrets. C'est ce genre de distinction que la centrale considère discriminatoire et inutile pour une Charte de la laïcité.

Si la CSN affirme son attachement à la promotion de la laïcité, c'est surtout l'interdiction du port des signes religieux pour l'ensemble des fonctionnaires qui lui semble exagérée et potentiellement nuisible pour les travailleurs : « Interdire le port de signes religieux au travail restreint fatalement le droit au travail et, notamment, l'accès à l'emploi » (CSN, 2013). Le gouvernement est le plus grand employeur du Québec et pratiquement le seul dans certaines régions. Limiter l'accès à la fonction publique revient à grandement limiter le droit à un accès égal au travail. L'interdiction générale est donc disproportionnée selon la CSN.

La centrale syndicale est aussi d'avis que l'interdiction généralisée serait néfaste pour certains groupes, principalement pour les femmes portant le voile islamique. La CSN rappelle son attachement aux valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes et est consciente des représentations négatives que le voile islamique peut potentiellement véhiculer (Ibid, 2013). Cependant, la CSN croit que l'interdiction complète du port du voile dans l'ensemble de la société compromettrait l'égalité en matière d'accès à l'emploi. La centrale tient à réaffirmer son adhésion au principe de service donné et offert à visage découvert, mais ne pense pas qu'il soit nécessaire d'aller jusqu'à l'interdiction complète et ce, pour permettre aux femmes immigrantes ou issues de la DEC d'avoir pleinement accès à l'emploi, particulièrement parce qu'il s'agit d'un des groupes les plus affectés par les problèmes d'accès à l'emploi. La CSN croit que l'accès à un emploi dans la fonction publique est un droit et non un privilège (Ibid, 2013).

La Charte actuelle suit un modèle républicain de laïcité stricte dans lequel le port de signes religieux est prohibé pour l'ensemble du personnel de l'État. D'autres modèles existent et la CSN préférerait un modèle plus proche de la laïcité ouverte ou

l'interdiction de port de signe religieux s'applique de manière parcimonieuse. Il s'agit d'un modèle suivant les recommandations de la commission Bouchard Taylor et s'appliquant aux employés de l'État en position d'autorité (CSN, 2013).

5.2.2 Encadrement des accommodements raisonnables

Par rapport à l'encadrement des accommodements raisonnables, la CSN se propose de travailler à constituer des balises en la matière (Ibid, 2013). Il est essentiel de clarifier le concept d'accommodement, car la diversification croissante de la société québécoise risque d'engendrer une augmentation de ce type de demandes. Les accommodements pour des motifs religieux, particulièrement en ce qui touche à l'attribution des congés et aux rapports à l'attribution, devraient être encadrés pour prévenir les disparités que crée le traitement au cas par cas. Les accommodements se doivent par ailleurs de respecter l'égalité entre les hommes et les femmes (Ibid, 2013).

5.2.3 Changements proposés dans le cadre du projet de loi

Tout d'abord, la CSN croit qu'il est essentiel de permettre à tous d'être mieux informés sur la question de la laïcité. Il faut mieux informer la population sur le rôle de l'immigration et la place de la DEC dans la société québécoise. Il faut promouvoir l'équité en embauche qui reste le plus gros problème à l'intégration (Ibid, 2013). Il faut aussi mieux former les immigrants en donnant des cours sur l'histoire, la culture et la langue du Québec pour leur permettre de pleinement s'intégrer.

La CSN propose d'appliquer un régime de droit acquis. Peu importe la manière dont la Charte ou des sections de la Charte pourraient être mises en application, celle-ci ne

devrait pas concerner les employés actuels de l'État (CSN, 2013). La centrale prend comme exemple la requalification des niveaux de formation nécessaire à l'attribution d'un poste qui s'applique seulement aux nouveaux demandeurs et non pas aux employés déjà en poste.

Par rapport au port de signes religieux, la centrale propose que cette limitation s'applique seulement pour les gens en position de pouvoir.

Les fonctions de magistrat, procureur de la Couronne, policier, gardien de prison et celles de président et vice-président de l'Assemblée nationale sont des positions de représentation du pouvoir de l'État et de l'autorité (Ibid, 2013).

Autrement dit, elle propose d'appliquer les recommandations du rapport Bouchard Taylor qui font consensus dans la société québécoise.

La CSN met aussi de l'avant la question de cette limitation du port des signes religieux dans le domaine de l'éducation.

Nous estimons que la neutralité religieuse doit transparaître dans les personnels oeuvrant dans le réseau de l'éducation primaire et secondaire, non pas parce qu'ils représentent l'État, mais parce qu'ils incarnent l'école, une école laïque, sans enseignement ni projet religieux, et parce qu'ils assument une mission d'éducation auprès de jeunes élèves (Ibid, 2013).

L'école doit être laïque et considérant que les employés y sont en position d'autorité, la CSN est contre le port des signes religieux dans les écoles primaires et secondaires. Cette limitation devrait aussi s'appliquer aux garderies subventionnées pour les mêmes raisons. La centrale dénonce aussi le financement des écoles privées confessionnelles qui, elles aussi, devraient être soumises et ne devrait pas échapper à cette réglementation.

La CSN met de l'avant l'importance de l'égalité homme-femme. Il faut être plus actif dans cette défense.

La véritable égalité passe par l'adoption de mesures concrètes comme la conciliation famille-travail, un salaire minimum décent, le droit véritable de se syndiquer et par l'interdiction des disparités de traitement basées sur le statut d'emploi. Une véritable égalité passe aussi par des mesures pour contrer la violence faite aux femmes et par des services publics de qualité (CSN, 2013).

Pour cela, il faut, selon la centrale, faire une évaluation différenciée selon le sexe de la situation en emploi. De cette manière, il sera possible de comprendre l'impact que l'application de la Charte pourrait avoir sur les employés de l'État et sur la capacité d'accès à l'emploi de certains groupes.

5.3 Intégration des travailleurs issus de la DEC liée aux modalités d'intégration

Trois documents sont à l'étude, *L'immigration une richesse à partager*, qui est un document produit par la CSN pour présenter ses positions générales par rapport à l'immigration.⁸ Deuxièmement, *Des milieux de travail de toutes les couleurs : guide d'intégration pour les comités exécutifs des syndicats* est un document produit par la CSN pour guider l'intégration des immigrants et des travailleurs issus de la DEC ainsi que pour promouvoir la diversité dans les syndicats.⁹ Finalement, un article de la revue *Perspective CSN*, est utilisé.¹⁰

⁸ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *L'immigration une richesse à partager*, Montréal, 2012, 52 pages

⁹ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Des milieux de travail de toutes les couleurs : guide d'intégration pour les comités exécutifs des syndicats*. Montréal, 2005, 29 pages

¹⁰ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Perspectives CSN*, Montréal, CSN, numéro 36, janvier 2012, page 27

La CSN présente une vision de l'intégration axée autour de l'importance de la réciprocité de ce processus. Il faut laisser une place à ces travailleurs et leur permettre de participer pleinement à la société québécoise. Il ne s'agit pas de remettre en question les valeurs et les principes de notre société, mais bien d'accepter que d'intégrer l'autre, c'est aussi de changer.

En ce moment, il y a un problème important d'accès à l'emploi pour les immigrants, mais aussi pour les membres des communautés culturelles. Ces difficultés résultent des problèmes de reconnaissance des diplômes de connaissance de la langue française en plus de problèmes de discrimination dans les entreprises et dans la fonction publique (CSN, 2012). Selon la CSN, il faut sensibiliser l'ensemble de la société à la réalité d'un milieu de vie et de travail diversifié. Il faut mieux faire comprendre le rôle de l'immigration et la participation des communautés culturelles à la société québécoise. Il faut impérativement inclure et intégrer les nouveaux arrivants et les travailleurs issus de la DEC au sein des entreprises et des syndicats.

5.3.1 Intégration au sein de l'entreprise

La CSN plaide pour une plus grande collaboration entre l'employeur et le syndicat en matière d'intégration. Il est clair que l'employeur a un droit de regard et de gérance pour ce qui est de la sélection des employés, mais le syndicat a tout de même une influence par rapport à la manière dont ces questions seront élaborées et prises en charge. En lien avec les valeurs syndicales liées à l'avancement de l'ensemble des travailleurs, la CSN prône l'embauche de plus de travailleurs issus de l'immigration et de la DEC (Ibid, 2012).

La pleine inclusion dans l'entreprise passe, pour la centrale, par la pleine inclusion dans le syndicat. Il est cependant important que l'employeur soit également motivé en travaillant de concert avec le syndicat à la prise en charge de ces travailleurs.

Le travail conjoint avec l'employeur est de première importance, car c'est lui qui a la responsabilité d'implanter des mécanismes ou des mesures afin d'accueillir et d'intégrer ces personnes dans un milieu de travail ouvert, non discriminatoire et ainsi faciliter leur adaptation (CSN, 2005).

5.3.2 Intégration au sein du syndicat

La CSN est bien consciente que l'absence de vie syndicale ou même de vie démocratique dans certains pays fait en sorte que plusieurs nouveaux arrivants voient d'un mauvais œil le syndicat et ne sont pas tentés d'y participer. Peu habitués au fonctionnement et aux modalités d'action du syndicat, il faut déployer une énergie supplémentaire pour clarifier son rôle et présenter ses possibilités.

La question centrale pour la CSN est donc celle de la prise en charge syndicale qui doit comprendre un volet de connaissance de l'autre et un volet d'information auprès des membres. Celle-ci peut prendre plusieurs formes. Tout d'abord, il faut pouvoir travailler de concert avec l'employeur (CSN, 2012). Il faut également avoir un portrait réaliste de la situation sur le milieu de travail, autrement dit, savoir de quels pays les travailleurs sont originaires, connaître quels postes ils occupent dans l'entreprise et savoir quelles sont leurs possibilités de mobilité à l'intérieur de l'entreprise.

Si cela est possible, il serait pertinent de nommer des responsables syndicaux dans les entreprises qui devront organiser la prise en charge des travailleurs immigrants ou issus de la DEC. Ils devront connaître la situation des nouveaux travailleurs, leur

implication dans la vie syndicale et dans le milieu de travail et savoir s'il y a des problèmes clairs d'intégration, ou encore s'il y a des relations de travail tendues à cause des différences d'appartenance ethnoculturelle (CSN, 2005).

Il faut en contrepartie connaître les opinions et les perceptions des membres du syndicat. Si la situation le justifie, il faut mettre sur pied un comité syndical abordant cette question. Il s'agit de choisir les meilleures avenues d'action en fonction des problèmes rencontrés par les membres par rapport à l'intégration (Ibid, 2005). La collaboration avec des organismes communautaires spécialisés dans l'intégration est recommandée par la centrale. De plus, elle conseille de consulter l'assemblée et de faire l'ensemble de ces démarches de manière démocratique et transparente.

5.3.3 Formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC

L'accès à l'égalité en emploi est une responsabilité syndicale selon la CSN. Il faut inclure les travailleurs immigrants ou issus de la DEC dans la vie syndicale. Cela demande un effort supplémentaire et un travail particulier, entre autre pour les assemblées générales. Il est nécessaire d'aider les nouveaux arrivants à bien comprendre l'importance de celles-ci et à saisir leur fonctionnement. Il faut les inclure aux modalités d'action syndicale (Ibid, 2005).

Une série d'éléments est présentée par la CSN pour former les nouveaux arrivants et les inclure dans la grande famille syndicale. Le parrainage est un élément important mis de l'avant par la centrale, car il permet une proximité que les formations générales ne peuvent égaler.

Le jumelage avec quelqu'un qui peut répondre aux questions et guider la nouvelle personne est un facteur de réduction de stress et une façon concrète de démontrer l'ouverture du milieu (CSN, 2005).

Cependant, il est aussi très important, selon la centrale, d'offrir des formations en matière d'intégration. Encore une fois, ces formations ne visent pas seulement les nouveaux arrivants, mais également les membres actuels du syndicat.

Elle devrait aussi viser à renseigner les membres sur les enjeux démographiques et économiques auxquels est confronté le Québec et sur les défis de l'intégration en emploi des nouveaux arrivants et le respect mutuel (Ibid, 2005).

Beaucoup de problèmes par rapport à l'intégration dérivent du manque de connaissance et d'ouverture à l'autre, ce que ces formations visent à corriger, ou du moins, à amoindrir. Ces formations devraient être, selon la CSN, constituées en collaboration avec les organismes communautaires régionaux qui permettent d'ancrer ces formations dans la réalité de chaque secteur (CSN, 2012).

En contrepartie, il faut également offrir des formations pour les immigrants, afin de leur expliquer l'importance, le rôle et les possibilités du syndicat. La francisation est aussi un élément important des formations permettant de faciliter l'intégration. « Les efforts doivent être investis dans le recrutement et la sélection, mais aussi lors de l'arrivée des nouveaux arrivants afin de favoriser l'intégration linguistique » (CSN, 2005). En effet, la communication entre les membres du syndicat est un élément majeur de la vie syndicale et de son fonctionnement. Des cours de français de base accessibles rapidement, des cours de niveau avancé dans les milieux de travail, une affirmation plus importante du caractère français du Québec par le gouvernement (CSN, 2012).

La maîtrise du français doit constituer la principale voie vers une intégration sociale. Nous avons donc la responsabilité de nous assurer que toutes nos

concitoyennes et tous nos concitoyens ont accès au français. Et agir dans nos milieux de travail finit par avoir un impact partout [...] (CSN, 2005).

5.4 Synthèse de la perspective de la CSN

Le discours de la CSN est essentiellement structuré autour du principe de réciprocité. Dans cette optique, les questions relatives à l'intégration des immigrants et des travailleurs issus de la DEC sont perçues par la centrale comme une responsabilité partagée et une influence mutuelle. Intégrer veut dire faire une place, et non pas formater.

La CSN est pour l'immigration et la mobilité de la main-d'œuvre. Elle tient un discours qui conçoit le phénomène des flux migratoires comme étant potentiellement positif, autant du point de vue de l'immigrant que pour la société d'accueil. Il s'agit ici d'une valeur syndicale importante, soit celle de l'avancement de l'ensemble des travailleurs au point de vue local et global (Simon, 2007). Cependant, elle ne croit pas que cela puisse se faire sans un effort de la part de l'ensemble des acteurs dans le domaine.

En effet, le discours de la centrale présente bien l'importance de mieux encadrer l'immigration. Pour cela, il faut mieux informer la population et mieux former l'ensemble des travailleurs à la perspective d'une diversification de la main-d'œuvre locale. Il faut aussi mieux comprendre la capacité de la société québécoise à intégrer ces travailleurs. Pour la CSN, cela ne veut pas dire de stopper l'immigration, mais bien de comprendre les réussites et les échecs des mécanismes d'accueil pour, par la suite, les ajuster selon la situation.

Cette même perception de prudence se retrouve dans son discours sur la laïcité. La CSN est pour la promotion de la neutralité religieuse et tient un discours respectant ses valeurs en la matière. Cependant, ce principe ne doit pas pour autant se faire aux dépens du droit des travailleurs.

La CSN présente bien dans son discours l'importance de travailler pour intégrer les nouveaux arrivants et les travailleurs issus de la DEC mais reconnaît aussi que ceux-ci doivent faire leur part. Il est essentiel pour la centrale de promouvoir l'utilisation du français comme langue commune de travail. Il s'agit ici de l'une des valeurs syndicales les plus importantes (Soussi et Icart, 2010). L'objectif est de permettre à ces travailleurs de participer à la vie sociale et communautaire de leurs milieux de travail. Pour cela, il faut également pouvoir participer au syndicat et à ses modalités d'action.

CHAPITRE VI

LA PERSPECTIVE DE LA CSQ

6.1- Éléments centraux du discours officiel de la CSQ au sujet de l'immigration

Il est ici question du document *Pour une croissance de l'immigration balisée, prudente et respectueuse des droits de la personne*, produit par la CSQ déposée auprès de la commission des relations avec les citoyens dans le cadre des consultations générales et des auditions publiques la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.¹¹

6.1.1 Choix au niveau de la sélection

Comme le nom de son document l'indique, la CSQ est en faveur d'une croissance balisée et prudente du niveau de l'immigration. Celle-ci se doit de respecter les droits de la personne et la capacité d'intégration de la société québécoise (CSQ, 2011). Il faut être prudent et mieux comprendre les mécanismes d'intégration et leur efficacité.

La CSQ ne croit pas que l'augmentation du niveau d'immigration saura régler les problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée causés par le vieillissement de la population.

Il nous semble que c'est faire porter un lourd fardeau à l'immigration que de lui confier la tâche de pourvoir à notre supposée pénurie de main-d'oeuvre,

¹¹ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *Pour une croissance de l'immigration balisée, prudente et respectueuse des droits de la personne*, Montréal, CSQ, 2011, 14 pages

d'autant plus que les organismes qui oeuvrent à l'intégration en emploi ne bénéficient pas des mêmes largesses budgétaires (CSQ, 2011).

Pour la CSQ il serait beaucoup plus important de travailler sur des questions d'ajustement des politiques familiales et de meilleurs programmes éducatifs, que de demander à l'immigration de porter le fardeau de résoudre ces problèmes.

Il faut impérativement améliorer nos capacités d'intégration et rétention des personnes immigrantes. La CSQ considère que de nombreux efforts peuvent être faits en la matière, mais que la principale considération reste la francisation et la formation des immigrants (Ibid, 2011). Il faut reconnaître leurs acquis et prendre en considération les difficultés qu'ils rencontrent dans leur processus d'intégration à la société québécoise.

6.1.2 Politiques d'intégrations gouvernementales

La CSQ reconnaît qu'il y a beaucoup d'éléments pris en charge de manière inefficace par le gouvernement en matière d'intégration des nouveaux arrivants. Cependant, certaines de ces politiques devraient être mieux évaluées et ajustées à la réalité vécue par les immigrants sur le marché du travail.

Selon la centrale, le gouvernement ne fait pas assez de place à la question de la situation des femmes immigrantes. Il faut une analyse différenciée selon le sexe pour être en mesure de bien comprendre les difficultés spécifiques rencontrées par celle-ci. Les femmes immigrantes sont souvent confrontées à un dilemme, celui de remettre à plus tard l'avancement de leur cheminement professionnel pour travailler à l'intégration de la famille (Ibid, 2011). Considérer l'ensemble des immigrants comme un seul groupe sans différenciation crée des inégalités dans ce système.

La centrale croit aussi qu'il faut mieux traiter les réfugiés et les immigrants en situation de détresse. En effet, il s'agit ici pour elle d'une question de respect des droits humains et d'engagements importants au niveau international (CSQ, 2011). Même si les pouvoirs provinciaux en la matière ne permettent pas de tout régler, Québec devrait rappeler au fédéral son engagement en matière d'accueil de ce type d'immigrant.

D'ailleurs, la CSQ croit que le Québec devrait avoir l'entière responsabilité des pouvoirs en matière de sélection des immigrants. Elle est consciente que ce processus pourrait prendre de longues négociations, mais que la province devrait prendre en charge toute la responsabilité en la matière. De cette manière, Québec pourrait gérer la sélection et veiller à la formation des nouveaux arrivants selon sa situation sociolinguistique particulière (Ibid, 2011).

Dans cette optique, la CSQ place la francisation comme un enjeu central. Si elle reconnaît qu'il y a eu une augmentation des immigrants de type économique qui connaissent le français, il y a tout de même un recul du fait français et ce, particulièrement à Montréal. La part d'immigrants connaissant le français augmente, mais le niveau de connaissance diminue ce qui fait qu'il n'y a pas vraiment d'amélioration de la situation globale (Ibid, 2011). La centrale prône une plus grande application de la Charte de la langue française pour poursuivre l'effort de francisation dans les milieux de travail.

Étant donné que la langue de communication au travail est un élément essentiel à l'intégration sociale, cette situation préoccupe au plus haut point la CSQ qui estime qu'il serait important que la Charte s'applique aussi aux entreprises de 10 employés et plus (Ibid, 2011).

Il faut une meilleure évaluation de la connaissance du français des nouveaux arrivants et leur fournir des formations selon ce niveau.

La centrale considère que le gouvernement du Québec doit évaluer avec plus de justesse la manière dont il investit les ressources financières à sa disposition en matière de formation et d'intégration des immigrants. Le Québec reçoit de l'argent du fédéral et investit lui-même beaucoup de ressources financières dans divers programmes d'intégration. Il faut évaluer l'efficacité de ces investissements et redistribuer les ressources en fonction de celle-ci (CSQ, 2011).

La CSQ reconnaît qu'il y a un meilleur ajustement de la sélection des immigrants avec les réalités économiques, mais croit que beaucoup reste à faire. Il existe un phénomène de déqualification important qui empêche la pleine participation des nouveaux arrivants dans le monde du travail. Pour la CSQ, la question de l'intégration des immigrants, en plus de la francisation, passe par la reconnaissance des acquis et la formation professionnelle adéquate.

Il est urgent que le gouvernement rende encore plus accessibles les différents programmes de mise à niveau ou d'évaluation des compétences et accélère les travaux de la Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences (Ibid, 2011).

Pour ce qui est des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la CSQ considère qu'ils sont relativement efficaces, mais qu'il serait possible de les améliorer. Elle reconnaît aussi les problèmes importants quant à leur application (Ibid, 2011). S'il est vrai que les programmes mis en place sont bien structurés, les coupes dans le secteur public et la réduction de la taille de l'appareil de l'État ralentissent beaucoup l'accès des groupes minoritaires aux emplois avantageux de la fonction publique.

La CSQ est contre la décision du gouvernement d'établir des quotas de sélection par bassin géographique. Cette décision est discriminatoire et empêche l'immigration de l'Afrique francophone qui est importante pour le Québec.

En conséquence, non seulement cette stratégie constitue un recul important en ce qui concerne l'ouverture à la diversité ethnoculturelle, mais elle risque de fragiliser encore plus le français au Québec (CSQ, 2011).

6.1.3 Rôle socioéconomique de l'immigration

Pour la CSQ, l'immigration n'est pas forcément la solution la plus efficace aux problèmes démographiques. Il serait préférable d'investir dans les politiques familiales et non pas se fier à l'immigration pour résoudre le problème de dénatalité du Québec (Ibid, 2011). De plus, ce n'est pas à l'immigration de combler les lacunes liées aux carences en formation professionnelle et technique du Québec. Il faut plus de formation et un meilleur financement de l'éducation pour répondre aux besoins à venir du marché du travail.

La centrale syndicale présente aussi l'importance de l'immigration des gens en situation de détresse ou les réfugiés. La CSQ reconnaît l'importance de ne pas laisser tomber les engagements pris en la matière et de continuer à être une terre d'accueil pour ces individus en situation difficile (Ibid, 2011).

6.2-Intégration des travailleurs issus de la DEC par rapport à la Charte de la laïcité

Trois documents sont utilisés ici. Premièrement, un communiqué de presse émis par la CSQ suite à son conseil général, où la centrale prend position par rapport à la

Charte.¹² Le deuxième document est un mémoire déposé dans le cadre des consultations sur le projet de loi 94 qui précédait la Charte de la laïcité, et permet de voir les positions de la centrale.¹³ Le dernier document est un mémoire déposé par l'ancien président de la CSQ, Réjean Parent, dans le cadre des consultations publiques sur le projet de loi 60.¹⁴

Le communiqué de presse présente le résultat d'une consultation des membres de la CSQ au sujet de la Charte de la laïcité. La majorité des membres se disent en faveur de celle-ci.

Cette position en faveur de la Charte de la laïcité québécoise est l'aboutissement d'une consultation menée au cours des dernières semaines auprès des syndicats de la CSQ et de leurs membres. La démarche permet de conclure qu'une majorité de nos membres approuve la Charte de la laïcité québécoise et se prononce pour l'interdiction du port des signes religieux ostentatoires par le personnel des organismes publics dans l'exercice de ses fonctions (CSQ, 2013).

Il s'agit ici d'une prise de position précise et faite de manière démocratique, qui présente non seulement la position de la centrale, mais aussi d'une grande partie de ses membres.

La CSQ disait déjà en 2010 qu'il fallait impérativement réagir au rapport Bouchard Taylor, que le gouvernement de Jean Charest avait, selon eux, tabletté (CSQ, 2010). Il faut, selon la centrale, un véritable débat de société à ce sujet et non pas quelques mesures qui ne changent pas réellement les choses. En 2010 la CSQ disait vouloir une loi qui :

¹² CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *La CSQ se prononce en faveur de la Charte de la laïcité québécoise*, Montréal 13 décembre 2013, 2 pages

¹³ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *Pour définir le Québec laïc, un débat de société s'impose.*, Montréal, CSQ, 2010, 10 pages

¹⁴ PARENT, Réjean, *Mémoire de la CSN sur le projet de loi no 60*, Montréal, 2013, 6p

[...] définirait clairement les valeurs communes de la société québécoise : la neutralité des institutions publiques, des lois et de l'État à l'égard des religions. Elle devrait aussi reconnaître que l'exercice d'une liberté ou d'un droit inscrit dans les chartes ne doit pas avoir pour effet de nier ou de restreindre le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes (CSQ, 2010).

Pour ce qui est de Réjean Parent, il se prononce en faveur de la Charte. La laïcisation est un long processus, mais nécessaire. L'ancien président de la CSQ est contre le traitement au cas par cas et ne croit pas que ce soit des questions qui devraient être prises en charge par le domaine judiciaire. Il s'agit d'éléments qui demandent de véritables débats de société (Parent, 2013).

6.2.1 Question des signes religieux

La CSQ prend position dans son communiqué pour l'interdiction du port des signes religieux, tel que proposé par le projet de loi 60 (CSQ, 2013). Il s'agit, selon la centrale, d'une manière efficace de promouvoir la laïcité et la neutralité de l'État. Elle exprime d'ailleurs clairement cette position dans l'ensemble des documents étudiés.

Pour ce qui est de Réjean Parent, il se prononce en faveur de l'interdiction du port des signes religieux dans la fonction publique, car il s'agit de la continuité de la laïcisation des institutions du Québec.

La neutralité de l'État ne saurait être affirmée si elle ne s'incarne pas dans la réalité concrète de ses employés et la limiter dans l'abstrait de ses institutions serait vouloir la transformer en vœu pieux (Parent, 2013).

L'interdiction du port de signes religieux dans la fonction publique ne brime pas, selon lui, les droits des individus en matière de liberté religieuse.

En aucun temps, la liberté de culte n'est remise en question ou le port de signes religieux ostentatoires dans l'espace public par les citoyens n'est brimé, si ce n'est qu'il doit être à visage découvert lorsqu'il reçoit un service de l'État (Parent, 2013).

La limitation du port des signes religieux au seul représentant dans l'État en position d'autorité ne fait pas de sens pour la CSQ, ni pour son ancien président. En effet, monsieur Parent considère que les limites arbitraires aux principes de laïcité des institutions publiques et de ses représentants ne sont pas efficaces. Si l'on peut limiter le port de signes religieux pour certains, pourquoi ne pas le faire pour tous? De son côté, la CSQ propose que cela s'applique aussi aux élus (CSQ, 2013). La CSQ et Réjean Parent sont aussi d'avis que le crucifix n'a pas sa place à l'assemblée nationale.

Que ce soit la CSQ de manière officielle ou son ancien président, tous promeuvent l'égalité entre les hommes et les femmes, et pensent que cela doit être reconnu dans la loi. Il faut défendre ces principes et une charte est la meilleure solution à cet effet.

6.2.2 Encadrement des accommodements raisonnables

La CSQ et monsieur Parent sont d'accords sur le fait que l'application actuelle du principe d'accommodement raisonnable fait au cas par cas n'est pas une solution acceptable à long terme.

Il est intéressant de dire que les accommodements doivent respecter la Charte des droits et liberté du Québec et du Canada, mais il n'est pas fait mention dans ces chartes de la neutralité religieuse de l'État (CSQ, 2010).

En effet, si les accommodements raisonnables ne sont pas régis de manière précise, leurs applications pourront varier, et donc ne pas être justes et équitables pour l'ensemble des citoyens.

[...] faute de balises claires sur les modalités entourant l'exercice de la liberté de religion, les décisions prises lors de la mise en oeuvre des ajustements concertés ou lors de demandes d'accommodement raisonnable risquent, encore une fois, de créer bien des remous dans la société québécoise (CSQ, 2010).

Monsieur Parent est du même avis.

Les balises aux accommodements s'appuient sur les jugements rendus par les tribunaux et c'est en quelque sorte un exercice de codification des tendances jurisprudentielles dans une charte. Cela aura le mérite de cristalliser une grille d'analyse pour de futures demandes d'accommodement et de nous éloigner du traitement à la pièce en nous forçant à réinventer une roue qui existe déjà (Parent, 2013).

L'utilisation du cas par cas est néfaste pour une application égalitaire.

6.2.3 Changements proposés dans le cadre du projet de loi

La CSQ et Réjean Parent sont d'accords sur les principes de la Charte et ne propose pas de changement important, si ce n'est qu'une plus grande promotion de la laïcité. La CSQ recommande donc au gouvernement de mettre fin du financement des écoles confessionnelles (CSQ, 2013). Cela permettra de définitivement déconfessionnaliser l'enseignement au Québec et d'étendre les principes de la laïcité. La centrale syndicale et Réjean Parent sont aussi d'avis qu'il faut retirer le crucifix du Salon bleu (Ibid, 2013). La CSQ croit également que la Charte ne s'applique pas aux autochtones qui devraient avoir un statut particulier (Ibid, 2013). Il s'agit donc dans ce cas de prendre en considération la situation exceptionnelle des Amérindiens.

6.3 Intégration des travailleurs issus de la DEC liée aux modalités d'intégration

Dans le but de répondre à cette question, il sera ici question d'une enquête faite à partir de groupes de discussion de membres de la CSQ nés à l'extérieur du Canada, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes membres de la CSQ issue de l'immigration*.¹⁵ Il s'agit d'une étude réalisée par Souhila Mahiaoui. Il est aussi question d'un mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre d'une consultation sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*¹⁶

Pour la CSQ, il est important d'inclure les immigrants et les travailleurs issus de la DEC dans les entreprises et dans le syndicat. Le premier point mentionné est l'importance de la lutte contre le racisme qui doit passer invariablement par une meilleure éducation sur le sujet.

Il faut des efforts concertés à tous les niveaux et par toutes les institutions. Il faut, pour intégrer les immigrants, reconnaître leur formation et leur place dans les milieux de travail et dans la société québécoise.

Plusieurs études relatent les difficultés qui peuvent entraver l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, qui se reflètent non seulement par la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences professionnelles acquis dans le pays d'origine, mais également la dévalorisation de la qualité de leur scolarité de la part de l'employeur (Mehiaoui, 2013).

¹⁵ MEHIAOUI, Souhila, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes membres de la CSQ issues de l'immigration*, Montréal CSQ, 2013, 56 pages

¹⁶ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *L'inclusion par l'éducation et la Mobilisation*, Montréal, CSQ 2006, 22 pages

6.3.1 Intégration au sein de l'entreprise

Il est clair que la CSQ considère que l'intégration des immigrants doit se faire de manière concertée et de manière paritaire avec l'employeur. Pour cela, les gestionnaires et la direction des diverses entreprises et institutions québécoise peuvent utiliser plusieurs techniques.

Organiser des événements culturels pour la promotion de la diversité (par exemple, un souper interculturel, un défilé de mode traditionnelle, etc.); Implanter des politiques en lien avec la gestion de la diversité ou avec l'intégration des minorités ethnoculturelles; Mettre en place des programmes ou des projets en lien avec la diversité ethnoculturelle; Utiliser des politiques ou des pratiques pour la promotion de la diversité dans leur milieu de travail (Mehiaoui, 2013).

Ce sont toutes des propositions concrètes et éprouvées qui peuvent réellement améliorer la capacité d'intégration des nouveaux arrivants.

Il est essentiel de travailler de concert avec l'employeur qui a une grande responsabilité en matière d'intégration.

Les initiatives doivent découler d'une intention de faciliter une insertion favorable au développement de l'organisation et de créer un lieu de travail dans lequel chaque individu a le sentiment de faire partie intégrante de son milieu (Ibid, 2013).

Il est certain que le français, son apprentissage et son usage restent un élément central des actions que l'employeur peut poser. La promotion de l'usage du français comme langue commune est le meilleur élément pour l'intégration des immigrants et des travailleurs issus de la DEC. « Il incombe à la direction de définir les limites et de mieux encadrer l'usage d'une langue autre que le français dans le milieu de travail » (Ibid, 2013).

Il faut que l'employeur mette de l'avant « une stratégie d'intégration à l'emploi à l'intention des minorités ethniques et des minorités visibles qui inclut des stages rémunérés en entreprise » (CSQ, 2006). C'est ce genre de stage qui doit permettre de faciliter le contact avec les travailleurs de toute origines.

6.3.2 Intégration au sein du syndicat

L'intégration au syndicat peut jouer un rôle important dans la lutte à la discrimination et permet une meilleure intégration. Le fait de participer activement à la vie syndicale permet de prendre pleinement sa place dans les milieux de travail et la société (Ibid, 2006). Pour ce qui est des modalités précises d'intégration, il est surtout question de francisation et de formation pour permettre un meilleur accueil. L'essentiel est de favoriser la pleine participation aux diverses initiatives syndicales ou patronales. Il s'agit donc de mobiliser tous les acteurs afin de favoriser l'intégration.

6.3.3 Formations liées à l'intégration des travailleurs issus de la DEC

Il faut des formations liées à la diversité pour faciliter l'intégration « Bien que les préjugés et les stéréotypes perdurent dans le temps, il n'est pas impossible de les démystifier à travers l'échange et la rencontre avec l'autre » (Mehiaoui, 2013). Il est donc impératif de bien former les travailleurs de toutes origines aux particularités d'un milieu de travail diversifié. De cette manière, on peut permettre un meilleur échange et favoriser le fonctionnement harmonieux des milieux de travail.

La formation en interculturel est fondamentale pour favoriser la sensibilisation et le changement d'attitudes dans les milieux de travail, qui accueillent de plus en plus de main-d'oeuvre issue de diverses nationalités. Pas assez de monde y

ont accès autant pour les gestionnaires que pour les syndiqués (Mehiaoui, 2013).

La reconnaissance des diplômes et des acquis des nouveaux arrivants est aussi très importante. Si l'on veut favoriser leur pleine intégration, il faut leur permettre de faire valoir leur qualification. Il est aussi important de fournir des formations du français à tous les niveaux et dans les milieux de travail, car une langue commune permet de favoriser les échanges et le bon fonctionnement dans ces milieux de travail. Ces formations doivent être adaptées aux différentes situations vécues sur le terrain.

[...] s'assurer que les ateliers de francisation tiennent compte de la culture, de l'environnement québécois, de l'apprentissage des codes et des valeurs qui fondent la société québécoise (CSQ, 2006).

La CSQ croit qu'il serait important de mieux informer les immigrants sur la réalité du Québec.

Il faut miser sur l'éducation de la population. Cela doit commencer dans les écoles primaires pour faire en sorte que les citoyens de demain soient plus ouverts à l'autre et à son apport dans la société québécoise (Ibid, 2006). Il serait utile de former des comités consultatifs sur la diversité dans les universités, les écoles, les milieux de travail ainsi que dans les syndicats, pour déceler les problèmes liés à l'accès au monde du travail (Ibid, 2006).

6.4 Synthèse de la perspective de la CSQ

Le discours de la CSQ en matière d'immigration et d'intégration des travailleurs issus de la DEC est lié aux valeurs d'égalité des travailleurs ainsi que de promotion de l'égalité formelle et de la laïcité. La CSQ tient un discours présentant l'importance de

continuer la marche vers la laïcisation de la société québécoise. Elle considère qu'il est souhaitable de déconfectionnaliser l'ensemble des écoles et est favorable à l'interdiction du port de signes religieux dans la fonction publique. Elle présente ici une vision républicaine, ou formelle, de la laïcité. Il faut éviter les disparités dans le traitement et les services offerts aux citoyens de toutes origines ou affiliations. Dans cette optique, il serait bénéfique de bien encadrer les accommodements raisonnables pour éviter le traitement au cas par cas (Ilke et Rea, 2010). Il faut établir des règles précises du vivre ensemble au Québec.

La centrale syndicale considère que l'immigration est importante, mais ne croit pas qu'il s'agisse de la solution la plus efficace aux problèmes socioéconomiques de la société québécoise. Il serait préférable de miser sur l'amélioration des politiques familiales et de meilleures formations pour répondre aux enjeux de la dénatalité.

Il est impératif, selon la CSQ, de mieux analyser les mécanismes d'intégration déjà existants et de travailler à les améliorer. Il faut une meilleure information auprès des travailleurs dans les milieux diversifiés afin de favoriser une plus grande ouverture à l'autre. Il est important que l'ensemble des acteurs soit mobilisé dans un effort concerté pour faciliter l'intégration, et le syndicat n'y fait pas exception. En effet, il peut jouer un rôle important dans l'intégration des travailleurs (Poutignat, 2006). Il faut aussi prendre en ligne de compte les différences qu'il peut y avoir par rapport à ce processus selon l'origine ou le sexe pour garantir une réelle égalité de traitement.

Il faut centrer le travail en la matière autour de la francisation. C'est un élément central du mouvement syndical au Québec (Soussi et Icart, 2010). Il s'agit ici d'un élément primordial pour la CSQ. La promotion de la langue française doit devenir une priorité en matière d'intégration. Le recul du français dans la région montréalaise et dans plusieurs milieux de travail pousse la CSQ à demander une extension de l'application de la Charte de la langue française. Le gouvernement du Québec doit

impérativement défendre cet élément et favoriser les programmes permettant son apprentissage. Il faut une meilleure évaluation de la connaissance du français chez les nouveaux arrivants et des cours adaptés à ce niveau.

La centrale syndicale adopte une position de prudence face au recours excessif à l'immigration comme solution aux problèmes socioéconomiques du Québec.

CHAPITRE VII

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

La présentation des résultats sous forme de synthèse est découpée en deux sections. Il est premièrement question de la comparaison synthétique que l'on peut faire des discours des trois grandes centrales syndicales et des valeurs qui tintent leur discours. Par la suite, il est possible d'aborder une critique du discours des grandes centrales quant aux pratiques et aux réalités sur le terrain. Dans cet objectif, le point de comparaison et de critique est le texte, *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble* de Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart.¹⁷

7.1 Discours syndicaux au sujet de l'immigration

Certaines valeurs syndicales sont présentes dans les discours de l'ensemble des centrales à l'étude dans le cadre de cette recherche. Par rapport à l'immigration, le premier élément est celui de la perception du travail comme meilleurs outils d'intégration. S'il est souvent question dans les médias de l'intégration culturelle, le mouvement syndical considère que l'inclusion dans un milieu de travail reste le moyen le plus efficace de s'intégrer à la société d'accueil (Soussi et Icart, 2010). Cet élément se retrouve dans le discours de l'ensemble des centrales pour justifier l'importance d'entreprendre des actions pour faciliter cette inclusion. Les syndicats

¹⁷ SOUSSI, Sid Ahmed, ICART, Jean-Claude « *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble* » Rapport de recherche (CRIEC), Montréal 2010

étant des acteurs importants du monde du travail au Québec, ceux-ci sont donc justifiés de prendre position dans les débats à ce sujet (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011).

Toutes les centrales tiennent aussi un discours présentant le respect du droit de l'ensemble des travailleurs. Le syndicalisme s'est constitué sur le principe de solidarité de classe, peu importe l'appartenance ethnoculturelle (Simon, 2007). Cette valeur est encore présente et est bien représentée dans le discours de l'ensemble des principales centrales syndicales du Québec. Si l'on veut pouvoir intégrer grâce au travail, l'accès à l'emploi est primordial (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). Il est donc essentiel de défendre ce droit pour l'ensemble des travailleurs, peu importe leurs origines, genres, handicaps ou orientations sexuelles.

Plus précisément, il est intéressant de noter que les syndicats ont aussi un devoir légal de juste représentation. Les syndicats doivent s'abstenir de toute discrimination et de justement représenter l'ensemble de leurs membres (Brunelle, 2000). Que ce soit d'un point de vue légal ou non, le fait est que l'égalité de l'ensemble des travailleurs reste une valeur importante que l'on peut retrouver dans le discours de l'ensemble des centrales. Elles présentent toutes leurs argumentaires en précisant d'abord cet élément (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011).

Si l'on veut intégrer les nouveaux arrivants dans les milieux de travail et les syndicats, il faut pouvoir communiquer et donc avoir une langue commune. Pour les principaux syndicats du Québec, cette langue est le français. La francisation des milieux de travail et la défense du français en général sont des éléments majeurs des luttes syndicales au Québec. Historiquement, la masse des travailleurs au Québec était francophone alors que le patronat, souvent anglophone. Dans cette situation, défendre les travailleurs veut aussi dire défendre leur droit d'utiliser le français comme langue de travail (Soussi et Icart, 2010). C'est ici une des valeurs centrales du

syndicalisme qui se retrouve très bien illustrée par rapport à l'immigration. Peu importe le syndicat, ce même attachement à la promotion du français se retrouve dans leurs discours au sujet de l'immigration (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). La FTQ l'illustre particulièrement bien par la parution d'un journal syndical dédié à cette question qui s'appelle *Travailler en Français* (FTQ, 2013).

Le discours des trois grandes centrales syndicales est lié à la réciprocité de l'intégration. S'il est vrai que les immigrants ont une grande part de responsabilité pour s'adapter à leur société d'accueil, celle-ci a également la responsabilité de bien les accueillir (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). C'est la différence entre l'intégration et l'assimilation. La question du français est un bon exemple du discours de réciprocité présenté par les syndicats. Certes, les nouveaux arrivants doivent apprendre le français, mais il faut travailler à leur offrir des cours adéquats en la matière.

Tous s'entendent pour dire qu'il serait important d'améliorer l'efficacité de l'application des programmes gouvernementaux en matière d'intégration et de sélection des immigrants (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). Offrir de meilleures formations, mieux évaluer leur efficacité et toutes autres améliorations sont présentées positivement dans le discours syndical. La CSN plus précisément, propose d'ailleurs de constituer des tests plus efficaces d'évaluation de la connaissance du français et de donner des cours adaptés à cette évaluation. Elle propose de l'offrir également aux conjoints et aux familles des nouveaux arrivants (CSN, 2011).

Toutes les centrales sont contre la proposition du MICC d'établir des quotas de sélection par bassins géographiques. Il serait discriminatoire, selon les centrales syndicales, de limiter l'accès à l'immigration pour certaines régions, discrimination qui toucherait principalement certains pays africains et plus précisément des pays du Maghreb où le niveau de connaissance du français est plus élevé. La sélection par

bassins géographiques est donc contraire aux valeurs syndicales de promotion du français et de défense de l'égalité des travailleurs. Il faut aussi une meilleure reconnaissance des acquis et des formations des travailleurs immigrants pour leur permettre de pleinement s'intégrer (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011).

Si chaque centrale partage des valeurs relativement similaires, il existe tout de même des différences dans la manière dont elles sont articulées dans leurs discours respectifs. Ces différences se retrouvent généralement dans l'approche et l'importance accordées à certains éléments plutôt que d'autres. La FTQ accorde un peu plus d'importance à la question des travailleurs temporaires. Elle tient un discours de reconnaissance de l'apport de l'immigration pour améliorer la situation socioéconomique du Québec et de l'importance de respecter le droit de ces travailleurs.

Pour la CSN, il faut tout d'abord comprendre la réelle capacité d'intégration de la société québécoise, il faut l'évaluer de manière plus efficace. Évaluer aussi l'efficacité des programmes de formation et d'intégration des immigrants. Il est important de mettre plus d'efforts par rapport à la reconnaissance des acquis. La centrale présente la question du cratère humain de l'immigration. Il s'agit d'une vision de l'immigration comme bénéfique si l'on prend en ligne de compte le respect de l'autre et la capacité d'intégration de la société (CSN, 2011).

La CSQ et la CSN tiennent un discours un peu plus critique sur l'immigration. Pour elles, celle-ci n'est pas forcément la meilleure solution au problème de dénatalité. Des politiques familiales pourraient être préférables (CSQ, 2011). La CSN partage en partie cette vision (CSN, 2011). Il faut aussi comprendre la situation vécue par les immigrants. Il serait bénéfique de produire des évaluations différenciées selon le sexe. La centrale tient un discours présentant l'importance de la vision de défense des réfugiés.

7.2 Discours syndicaux au sujet de la Charte de la laïcité

Ici aussi, certaines valeurs centrales se retrouvent dans les discours syndicaux au sujet de la Charte de la laïcité. Le premier élément est l'importance du fonctionnement démocratique de leur organisation. Défendre le droit des travailleurs, c'est aussi leur donner une voix et les syndicats ont adopté des règles démocratiques qui font partie intégrante de leur structure actuelle (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998). Cette valeur se retrouve dans le discours de l'ensemble des centrales qui considèrent qu'un véritable débat démocratique doit avoir lieu au sujet de la Charte de la laïcité (CSN, 2013; FTQ, 2013; CSQ, 2013; CSQ, 2010; Parent, 2013).

La valeur de défense de l'égalité de l'ensemble des travailleurs qui fut mentionnée au sujet de l'immigration est aussi présente par rapport à la Charte. Le travail est vu ici comme un droit et non un privilège. L'égalité peut prendre plusieurs formes. Il peut s'agir d'une égalité prenant en ligne de compte les différences existantes entre les individus en offrant un traitement différencié selon leur situation socio-économique (BRUENELLE, 2000). Dans cette optique, on peut prendre en exemple l'importance que la CSN accorde à l'évaluation différenciée selon le sexe (CSN, 2013). L'égalité peut aussi être plus formelle, accordant une chance égale peu importe la situation (Brunelle, 2000). La CSQ présente bien cet élément dans son discours en supportant l'interdiction du port de signe religieux pour tous militant ainsi pour un traitement égal sans distinction (CSQ, 2010; CSQ, 2013; Parent, 2013). Cependant, la promotion d'un type d'égalité peut changer dans le discours d'une même centrale selon le sujet précis.

Cette même valeur de défense du droit de l'ensemble des travailleurs est aussi liée au principe de laïcité. La neutralité religieuse de l'État et des institutions est un élément important du syndicalisme au Québec dans le but de promouvoir l'égalité des

travailleurs. Par exemple, la CSN fait référence à son propre processus de laïcisation pour affirmer son attachement à cette valeur (CSN, 2013). Toutes les centrales tiennent un discours où la laïcité est reconnue comme étant une valeur primordiale dans la société québécoise (CSN, 2013; FTQ, 2013; CSQ, 2013; CSQ, 2010; Parent, 2013).

Si toutes les centrales acceptent la limitation du port de signes religieux pour les employés en position d'autorité, la CSN et la CSQ poussent plus loin leurs propositions au sujet du processus de laïcisation de la société québécoise en proposant de continuer le mouvement de déconfessionnalisation des écoles et de poursuivre la laïcisation de l'éducation (CSN, 2013; CSQ, 2013). La CSQ propose d'étendre l'interdiction du port de signes religieux aux enseignants qui, selon elle, sont aussi des employés de l'État en position d'autorité (CSQ, 2013; Parent, 2013).

Il existe une tension entre la promotion de l'égalité de l'ensemble des travailleurs et la défense des membres actuels. Il en est de même par rapport au discours des centrales dans l'espace public par rapport aux positions de leurs membres (Bouchareb, 2011). Les syndicats tiennent de manière générale un discours progressiste défendant le droit de tous et dénoncent la discrimination (CSN, 2013; FTQ, 2013; CSQ, 2013; CSQ, 2010; Parent, 2013). Cependant, ce type de discours ne représente pas toujours la réalité de l'opinion des membres du syndicat. Dans cette optique, il est intéressant de voir que la CSQ a sondé ses membres au sujet de la Charte (CSQ, 2013). Son discours sur le sujet y est d'ailleurs sans doute lié. C'est d'ailleurs la seule centrale à se prononcer ouvertement pour le projet de loi. La FTQ, quant à elle, a aussi interrogé ses membres durant le 30^e congrès, mais insiste surtout sur les éléments de consensus que sont la défense de la laïcité et la lutte contre l'intégrisme (FTQ, 2013).

Une tension existe aussi par rapport à la responsabilité du syndicat dans la défense du droit des travailleurs issus de l'immigration et du DEC par rapport à l'importance d'autres éléments. Si les syndicats ont le devoir légal de juste représentation, ils se retrouvent parfois dépassés par les règlements juridiques des accommodements raisonnables (Brunelle, 2000). Il est dans l'intérêt des syndicats que ces accommodements soient clairement balisés et ne soient pas gérés au cas par cas par les tribunaux. Dans cette situation, leur monopole de défense des travailleurs se retrouve minimisé par rapport aux recours judiciaires. Un accommodement ne devrait d'ailleurs pas s'appliquer au niveau d'un groupe, mais toujours seulement aux individus (Ilke et Rea, 2010). C'est pourquoi que l'ensemble des centrales syndicales de cette étude considère qu'il est primordial de les baliser (CSN, 2013; FTQ, 2013; CSQ, 2013; CSQ, 2010; Parent, 2013).

7.3 Discours syndicaux au sujet des méthodes d'intégration

Le discours des trois principales centrales syndicales du Québec au sujet des méthodes d'intégration des travailleurs issus de la DEC est relativement semblable. Les principes généraux sont les mêmes et les moyens proposés pour faciliter cette intégration relativement similaires.

Premièrement, les centrales syndicales considèrent qu'il est important de travailler de concert avec l'employeur pour permettre une réelle intégration au sein de l'entreprise (CSN, 2012; Mehiaoui, 2013; FTQ, 2011). Celui-ci devrait fournir les informations pertinentes relatives aux nouveaux employés issus de la DEC pour permettre au syndicat de les prendre en charge de manière appropriée. L'employeur et le syndicat sont des acteurs importants qui peuvent travailler de concert pour permettre une meilleure intégration (Bouarbat et Boulet, 2010). L'intégration doit être faite de

manière paritaire. Certaines nuances existent dans le discours syndical par rapport à l'importance de la responsabilité de chaque acteur. La FTQ tient un discours où le rôle de l'employeur est minimisé par rapport aux questions de prise en charge syndicale (FTQ, 2011). La CSQ quant à elle, semble accorder plus d'importance à la responsabilité de l'employeur tout en reconnaissant l'importance de son propre rôle (Mehiaoui, 2013).

Le syndicat peut être proactif dans le processus d'intégration des travailleurs issus de la DEC (Poutignat, 2006). Les centrales syndicales tiennent un discours démontrant leur intérêt à agir dans cet objectif. Cette action peut prendre plusieurs formes et est présentée de manière bilatérale et réciproque (CSN, 2012; Mehiaoui, 2013; FTQ, 2011). Il y a deux volets aux actions que les syndicats peuvent entreprendre. Premièrement, il faut mieux former la population et l'ensemble des travailleurs à la réalité des milieux de travail diversifiés. De cette manière, on évite le développement de tensions lié à un manque de compréhension de la réalité de l'autre. Selon l'ensemble des centrales, il faut mieux former les travailleurs par rapport aux problèmes de discrimination. Il est possible de mettre en place des comités d'accueil et des programmes d'intégration. L'accompagnement peut se faire aussi par le parrainage (Mehiaoui, 2013).

Deuxièmement, les travailleurs issus de la DEC doivent aussi prendre part aux modalités d'action syndicale (Lévesque, Murray, Le Queux, 1998). Toutes les centrales abordent l'importance de l'implication dans le syndicat. En prenant en ligne de compte que des formations sur le fonctionnement du syndicat et des assemblées générales sont données et qu'il est possible pour ces travailleurs d'avoir accès à un système de parrainage ou de formation, il est important que ceux-ci participent à la vie syndicale. Plus ils le feront, plus les orientations et les décisions prises par le syndicat refléteront leur opinion (CSN, 2012; Mehiaoui, 2013; FTQ, 2011).

D'ailleurs, la prise en charge et le parrainage peuvent être offerts par des membres de diverses communautés faisant partie du syndicat.

Si plusieurs avenues s'offrent aux syndicats et aux entreprises dans le but d'intégrer les travailleurs issus de la DEC, un élément reste absolument fondamental car socialement et historiquement central : celui du rôle du français (CSN, 2012; Mehiaoui, 2013; FTQ, 2011). En effet, peu importe les formations ou les méthodes d'accompagnement et d'intégration, il est impératif que la communication soit rendue possible par le partage d'une langue de travail commune. Pour les trois centrales syndicales, cela veut dire un meilleur apprentissage du français. Des comités de francisation peuvent être formés dans lesquels le syndicat peut jouer un rôle important. Ce point est la pierre angulaire de l'intégration et des valeurs syndicales en la matière.

7.4 Comparaison des discours syndicaux par rapport aux pratiques sur le terrain

Dans le but de comparer le discours des trois grandes centrales syndicales à la réalité sur le terrain, il sera question du document *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble* de Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart.¹⁸ Il s'agit d'un rapport de recherche fait à partir d'une enquête menée auprès de travailleurs issus de la DEC et étant syndiqués à la CSN. Cette recherche offre un bon point de comparaison entre les discours syndicaux analysés ici et la réalité sur le terrain.

¹⁸ SOUSSI, Sid Ahmed, ICART, Jean-Claude « *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble* » Rapport de recherche (CRIEC), Montréal 2010

L'élément central que l'on peut extraire de ce document est la question du transfert de la culture et des valeurs syndicales vers une nouvelle génération de travailleurs. Il est donc important de comprendre la perception que les travailleurs issus de la DEC ont du syndicat et du mouvement syndical en général. Globalement, le rapport de recherche montre que ces travailleurs comprennent le rôle indispensable du syndicat, mais lui reprochent son manque de visibilité et de clarté sur ses fonctions dans les milieux de travail (Soussi et Icart, 2010). Il y a un manque de connaissance du rôle et du fonctionnement du syndicat de la part des travailleurs issus de la DEC. De plus, c'est souvent l'intégration dans l'entreprise qui prend toute la place face à l'intégration dans le syndicat. Cette question est bien présente dans le discours syndical par rapport à la question de la prise en charge.

La CSN souhaite que ses syndicats soient proactifs dans leur milieu et travaillent de façon conjointe avec les employeurs. (...) Ils doivent aussi développer conjointement des mécanismes favorisant l'intégration et le maintien au travail (CSN, 2005).

Le discours syndical en matière d'intégration des travailleurs issus de la DEC reconnaît l'importance des efforts à faire dans le domaine.

La question de l'accueil est très importante. Selon le rapport de recherche, il est essentiel de fournir des formations aux membres des syndicats locaux qui doivent transmettre ces valeurs par la suite. Celle-ci n'est pas toujours faite de manière efficace en partie à cause du manque de formation. C'est par le contact dans les assemblées, durant les grèves et autres modalités d'actions syndicales que la culture et les valeurs syndicales se transmettent.

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

expliquer le mode de fonctionnement et les actions du syndicat au travail (Soussi et Icart, 2010).

Le discours des trois grandes centrales syndicales reconnaît l'importance de l'effort à faire pour intégrer les nouveaux arrivants.

Les participantes et les participants sont très favorables aux actions du syndicat dans sa lutte contre la discrimination. Ils disent que ce dernier joue un rôle crucial dans l'intégration des minorités ethnoculturelles en emploi et à l'effet de leur donner plus d'assurance (Mehiaoui, 2013)

[...] la présence de structures ou de mécanismes d'accueil offre plusieurs avantages. Il s'agit à la fois de faire la connaissance des nouveaux arrivants, de faire connaître le syndicat et sa structure et de promouvoir les actions syndicales (FTQ, 2011).

Il faut préparer l'arrivée de travailleurs issus de la DEC et non pas seulement gérer la situation une fois qu'elle se présente. Une série de mesures peut aider à favoriser l'intégration des travailleurs issus de la DEC; il faut un accueil spécifique en tant qu'immigrant. Il faut lutter contre la discrimination, car il n'y a pas assez d'efforts fait en la matière par les syndicats. De plus, il y a une sous-représentation des membres issus de l'immigration parmi les représentants syndicaux (Soussi et Icart, 2010).

La CSN croit qu'une intégration réussie au sein de notre société passe nécessairement par l'obtention d'un emploi, l'apprentissage du français et la lutte aux préjugés de part et d'autre (CSN, 2012).

Le discours de l'ensemble des centrales présente bien la reconnaissance de l'importance de la prise en charge. « L'insuffisance des mesures d'accompagnement et de suivi dans le parcours d'insertion dans la société québécoise » (Mehiaoui, 2013).

Il y a deux volets d'action dans la reconnaissance de la place des immigrants et des travailleurs issus de la DEC dans les milieux de travail et les syndicats. Premièrement, il y a un volet externe qui se situe

Au niveau des médias, de la société civile et de l'État : Intervention dans les débats publics et face aux décideurs institutionnels sur les dossiers de la reconnaissance des diplômes et des expériences acquises hors Québec, la déqualification des travailleurs placés dans des postes sous-qualifiés, le dossier de la place de l'immigration en société et de sa contribution citoyenne à la consolidation de la communauté politique (Soussi et Icart, 2010).

Cette partie d'un plan d'action est déjà bien réalisée et se retrouve clairement indiquée dans l'ensemble des documents syndicaux à l'étude dans cette recherche. «... des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger... » (CSN, 2012), « d'éviter la déqualification des personnes immigrantes sur le marché du travail et le développement de situations dramatiques qui freinent leur intégration à la société québécoise » (CSQ, 2011), « nous sommes d'avis que l'immigration contribue à l'enrichissement du patrimoine culturel québécois » (FTQ, 2011).

Pour ce qui est du volet interne, il passe par une série de plans d'action.

Plan d'intégration par le recrutement. Plan d'intégration par le système électif. Plan de formation : sensibiliser aux formes de discriminations au travail et dans les milieux syndicaux. Plan de communication: Les mots ne sont pas anodins, utiliser les termes appropriés pour aborder ces questions en mettant, par exemple, en place un fascicule ou un carnet spécial. Plan de partenariat : avec des organismes dédiés à ce type d'action et connaissant mieux ce dossier, dans les milieux communautaires et associatifs en particulier ou même de recherche (Cégep et Universités). Il y a également parfois des organismes publics qui disposent de données et de moyens appropriés (Soussi et Icart, 2010).

Encore une fois, ces éléments se retrouvent dans le discours de l'ensemble des centrales.

Cette campagne de sensibilisation devrait être suivie d'activités de formation sur les différences culturelles et sur la gestion de la diversité à l'intention de ces mêmes responsables syndicaux (FTQ, 2011)

Nous souhaitons que les syndicats CSN travaillent en collaboration avec les immigrantes, les immigrants, les personnes issues des communautés culturelles et des minorités visibles lors de leur venue dans les milieux de travail, et qu'ils s'associent aux groupes communautaires qui oeuvrent à l'intégration (CSN, 2005)

Pour les minorités visibles, on observe une faible présence dans tous les réseaux et une quasi-absence dans les petites municipalités (CSQ, 2011).

Par contre, si le discours syndical en la matière est clair, c'est sur le long terme que des changements peuvent se produire. Beaucoup reste à faire pour permettre l'intégration autant d'un point de vue des immigrants que celui de la société d'accueil. « Le temps est aussi un facteur non négligeable dans l'insertion des personnes immigrantes » (Mehiaoui 2013)

[...] l'importance de connaître notre capacité d'intégration et d'évaluer ce qui fonctionne ou non. Afin d'assurer la cohérence des exercices de planification du volume d'admission, il est nécessaire d'évaluer un ensemble de facteurs, dont ceux de l'intégration des personnes déjà admises ainsi que la capacité de la société québécoise à accueillir et à intégrer de nouvelles personnes immigrantes afin qu'elles puissent s'épanouir et jouer un rôle socioéconomique dans notre société (CSN. 2011).

CONCLUSION

La diversification de la main-d'œuvre locale engendrée par l'immigration est une réalité du monde du travail avec laquelle les syndicats doivent composer (Soussi et Icart, 2010). Il y a deux volets du discours syndical en matière d'immigration et d'intégration des travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle (DEC) que font ressortir les résultats de cette recherche : le discours de l'acteur social, d'une part, et de l'autre, celui de l'acteur du monde du travail. Ces résultats permettent, d'abord, de différencier les centrales en fonction des rapports entre leurs memberships respectifs et la nature de leur discours; ils font émerger, ensuite, certaines lignes de tension entre elles, exposant ainsi le caractère hétérogène et pluriel des postures d'un mouvement syndical incertain et interrogatif face à la question de la DEC en milieu de travail.

Les syndicats au-delà de leur rôle essentiellement lié à la défense de leurs membres doivent être considérés comme des acteurs sociaux. Les luttes entreprises par les diverses organisations syndicales ont des répercussions qui touchent l'ensemble de la société. Que ce soit dans la littérature empirique sur le sujet ou directement dans leur discours, il y a reconnaissance du rôle que ceux-ci peuvent jouer dans les débats publics au sujet de l'intégration des travailleurs de toutes origines (Bouchareb, 2011). Les trois grandes centrales syndicales tiennent un discours présentant l'apport de l'immigration pour la société d'accueil. La diversité de la main-d'œuvre locale est donc perçue comme un élément essentiellement « bénéfique » qui a le potentiel de transformer les manières de faire dans les entreprises en offrant une perspective nouvelle sur celle-ci. Il s'agit d'une vision optimiste et progressiste de l'apport de l'immigration que toutes les grandes centrales partagent.

De plus, promouvoir l'embauche de personnel issu de l'immigration et de la DEC veut aussi dire inclure les individus de toutes origines (Simon, 2007). Il en va du respect de l'ensemble des travailleurs qui est une valeur primordiale du syndicalisme. Celle-ci se reflète dans leur défense de la place des travailleurs migrants dans le monde du travail. L'accès juste et égal au travail est un droit et non un privilège. Cet élément se retrouve dans le discours de toutes les grandes centrales syndicales et représente bien leur attachement à une vision macrosociologique du droit des travailleurs (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). Les syndicats, en tant qu'acteurs sociaux, tiennent un discours qui dépasse les limites de leur propre membership. Ils sont en mesure d'avoir une influence majeure dans le domaine de l'intégration des travailleurs issus de la DEC.

L'instrumentalisation de l'immigration est remise en question dans le discours des centrales. L'arrivée de travailleurs étrangers peut certainement aider à atténuer des problèmes tels que la dénatalité ou le manque de main-d'œuvre dans certains secteurs, mais leur intégration crée de nouveaux défis à relever et demande un effort soutenu. Le discours des grandes centrales présente bien le fait que l'immigration ne doit pas être perçue comme un simple outil de développement économique, mais bien comme le phénomène social complexe qu'elle est (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). On peut donc clairement percevoir cette réalité reconnue par l'ensemble des syndicats dans leur vision de la réciprocité du phénomène. Leurs discours soutiennent que c'est en tant qu'acteur social que ceux-ci s'impliquent dans les débats sur les politiques d'immigrations et les programmes d'intégration.

L'apport de l'immigration à la société est reconnu dans les discours des centrales syndicales, quoiqu'elles restent prudentes dans leurs analyses de ce phénomène. L'idée du Québec et du Canada comme terre d'accueil, quant à elle, n'est pas remise en question. S'il est vrai que la question est souvent abordée du point de vue de l'intérêt de la société d'accueil, il faut aussi comprendre que l'immigration et les flux

migratoires sont plus que la simple venue de travailleurs. Il s'agit aussi de permettre à divers individus de venir enrichir et participer à la société. Les syndicats en sont conscients et le représentent bien dans leurs discours. (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011).

Les syndicats reconnaissent que l'intégration de travailleurs migrants ou issus de la DEC est un processus réciproque. Peu importe la raison, migrer n'est jamais simple et demande un effort d'adaptation important de ceux qui y ont recours. La responsabilité de l'intégration ne repose cependant pas seulement sur eux. Un effort doit être fait par la société d'accueil. Celle-ci se doit de s'ouvrir à l'altérité et d'accepter que le processus d'intégration soit bilatéral. Pour les syndicats et pour la majorité des acteurs qui sont liés à cette question, la méthode la plus efficace dans cet objectif reste la pleine participation au monde du travail (FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). Les discours des grandes centrales présentent bien leur compréhension du fait que l'intégration veut aussi dire ouvrir la nature de leurs luttes et de leurs revendications.

Pour eux, il est important de reconnaître la valeur de l'apport de l'immigration et de la place des travailleurs issus de la DEC dans le monde du travail et dans la société. L'ensemble des syndicats de l'étude souligne d'ailleurs l'importance de la reconnaissance des acquis et des formations de ces travailleurs. Il est essentiel de mettre en place des mécanismes d'accueil efficaces qui permettent aux nouveaux arrivants de travailler selon leurs habiletés et d'ainsi éviter la déqualification (Chicha et Deraedt, 2009; FTQ, 2011; CSN, 2011; CSQ, 2011). Le discours des syndicats en la matière expose clairement le caractère néfaste que peut avoir la disparité entre les exigences que l'on demande aux nouveaux arrivants et les possibilités réelles d'intégration sur le marché du travail.

La réciprocité du processus d'intégration implique également un effort d'adaptation de la part des travailleurs issus de la DEC à certaines valeurs primordiales pour les employeurs mais aussi pour les syndicats. Les trois grandes centrales tiennent des discours de promotion de la laïcité des institutions et de reconnaissance de l'égalité pour tous. L'acceptation de ces valeurs fait partie de l'intégration. La reconnaissance de l'égalité entre les hommes et les femmes en est le meilleur exemple. Il s'agit pour eux « d'une valeur non négociable » qui doit être comprise comme essentielle pour pouvoir s'intégrer dans la société d'accueil et qui est bien présente dans le discours syndical (CSN, 2013; FTQ, 2013; CSQ, 2013; CSQ, 2010; Parent, 2013).

Les syndicats soulignent tous aussi l'élément sociohistorique majeur qu'est la défense du français. Cette valeur se s'ajoute dans le discours syndical à tous les niveaux. Il s'agit du principe le plus important de l'intégration selon eux, après, bien entendu, la participation au marché du travail (CSN, 2012; Mehiaoui, 2013; FTQ, 2011). S'il est vrai qu'il faut lutter contre la discrimination et faire un effort supplémentaire d'adaptation à la diversité, il est essentiel pour les syndicats que l'adoption d'une langue de travail commune soit la pierre angulaire de l'intégration. La pérennité du français est essentielle et se retrouve dans tous les éléments du discours syndical. L'objectif est aussi de permettre aux travailleurs issus de la DEC de pouvoir s'exprimer et prendre leur place autant au sein de l'entreprise qu'au sein du syndicat.

L'importance accordée à la question du français par l'ensemble des centrales syndicales au sujet de l'intégration des travailleurs issus de la DEC est liée au contexte sociohistorique de production de ce discours. Au Québec, l'histoire des syndicats est étroitement liée à la question nationale et la défense du français est au cœur de leurs revendications depuis leurs créations (Soussi et Icart, 2010). Cette proximité qui existe entre les mouvements syndicalistes et nationalistes au Québec est significative pour décrire le contenu de leur discours et leur vision de l'intégration. Si le mouvement nationaliste vit présentement une période de remise en question, la

défense du français comme socle social reste indubitablement une base solide du vivre ensemble au Québec. Les syndicats présentent bien cet élément dans l'importance qu'ils accordent au français dans l'ensemble de leur proposition par rapport au processus d'intégration (CSN, 2013; FTQ, 2013; CSQ, 2013; CSQ, 2010; Parent, 2013). En tant qu'acteurs sociaux, ceux-ci font valoir de manière récurrente l'importance de placer cet élément au cœur du concept même de l'intégration, et ce, autant au sein des entreprises que dans les syndicats. De tous les éléments à l'étude dans cette recherche, celui de la défense du français reste le plus important en terme de résonance dans le discours syndical.

Au-delà du positionnement dans les débats publics, les syndicats peuvent être proactifs dans le processus d'intégration (Poutignat, 2006). Dans l'optique de réciprocité, ils présentent un discours reconnaissant l'importance de créer des environnements d'accueil adéquats et efficaces pour permettre l'intégration de travailleurs issus de la DEC. Pour cela, il faut de leur point de vue que tous les acteurs de ce domaine travaillent de concert (Soussi et Icart, 2010). Il est nécessaire que le gouvernement évalue mieux les mécanismes d'intégration. Il faut que les entreprises collaborent avec les syndicats dans l'élaboration de processus d'accueil efficace. Il faut que les organismes communautaires qui prennent en charge ces questions soient consultés et impliqués (CSN, 2012; Mehiaoui, 2013; FTQ, 2011). Ces efforts devraient viser en priorité l'enseignement du français pour permettre la communication et le partage entre individus dans les milieux de travail.

Il est de plus essentiel pour les syndicats de prendre leur place dans ce processus et de l'implanter dans leur propre rang. La transmission des valeurs syndicales à une nouvelle génération de travailleurs plus diversifiés ne peut se faire que par la pleine intégration de ceux-ci aux modalités d'action syndicale (Soussi et Icart, 2010). Le discours des trois grandes centrales syndicales démontre bien la reconnaissance de leurs possibilités d'action sur le terrain. Elles présentent toutes des options qu'elles

ont développées et la présence de littérature produite par celles-ci est aussi significative. (CSN, 2012; Mehiaoui, 2013; FTQ, 2011). Cependant, si les possibilités d'action sont nombreuses, leur mise en place reste un processus complexe que les centrales abordent avec prudence.

Il faut impérativement prendre le temps nécessaire à l'inclusion des travailleurs issus de la DEC au sein même du syndicat, autant du point de vue de la participation aux modalités d'action que de l'attribution de postes syndicaux. Ce travail en est un de longue haleine et peut s'échelonner sur plusieurs générations, mais doit impérativement être entrepris. (Mehiaoui, 2013) L'objectif est de donner une voix à ces travailleurs au sein du syndicat pour qu'ils puissent faire valoir leurs revendications et leurs priorités. S'il est certain que le français comme langue commune de travail reste la pierre angulaire du processus d'intégration, l'objectif défendu par les syndicats qui se retrouve dans leur discours est celui de permettre à tous les travailleurs de participer au syndicat et par le fait même, de permettre à ceux-ci de perdurer. La diversification croissante des milieux de travail est un phénomène qui semble vouloir prendre de l'ampleur et les syndicats reconnaissent dans leur discours qu'il leur est essentiel de prendre part activement à l'intégration des travailleurs issus de la DEC, autant pour ceux-ci que dans l'intérêt de ces organisations.

L'intégration reste un processus long et continu (Mehiaoui, 2013). Les syndicats reconnaissent dans leur discours que celui-ci est doit inévitablement être pris en charge. Si on ne lui accorde pas suffisamment d'importance, il peut s'échelonner sur plusieurs générations et créer des problèmes socioéconomiques plus importants encore. De plus, il faut comprendre qu'il ne s'agit pas d'une solution parfaite mais bien, d'un élément parmi d'autres, élément qui a, en soi, sa raison d'être. Il y a en ce moment une sous-représentation chronique et un problème de déqualification des

immigrants et des travailleurs issus de la DEC. Les limites de l'accès en emploi se répercutent dans le temps et amplifient cette problématique.

Dans leurs discours au sujet de l'immigration et de l'intégration des travailleurs issus de la DEC, les syndicats reconnaissent cette situation et identifient clairement des pistes de solutions et des actions à entreprendre. Il leur faut cependant être prudents pour éviter que la longueur du processus d'intégration limite ou reporte la mise en place de mesures d'actions précises dans l'espace public et sur le terrain.

Il est important de repositionner le discours des centrales par rapport à sa composition et à sa situation. Si certaines grandes lignes directrices communes se dégagent du discours des trois centrales, chacune d'elles a aussi certaines spécificités. Celles-ci peuvent être analysées en fonction de la composition du membership de chacune des grandes centrales. Cela permet de comprendre certains éléments spécifiques au discours de chaque centrale.

La FTQ est la plus grande fédération syndicale du Québec en terme de membership. Elle compte plus de 600 000. Quoique majoritairement dans le secteur privé, la centrale est présente dans tous les secteurs de l'économie du Québec. C'est elle qui représente le plus grand nombre de jeunes de moins de 35 ans qui forment 30 % de son membership (FTQ 2015). La centrale joue donc un rôle clef dans la défense du syndicalisme au Québec en travaillant sur terrain dans des entreprises de toutes tailles. Cette situation explique en partie l'importance que la centrale accorde à la francisation dans son discours. S'il est vrai que toutes les centrales accordent à cette question une place importante, la FTQ semble pousser cet élément un peu plus loin que les autres. Le meilleur exemple est la publication du journal *Travailler en français* qui est consacré à cette unique question. Le fait que la centrale représente en majorité des travailleurs du secteur privé peut aussi être significatif par rapport à

l'importance qu'elle accorde à la défense du français, ce dernier étant un enjeu moins important dans le secteur public. Plusieurs domaines dans lesquels la centrale est impliquée sont justement des secteurs où la défense du français comme langue commune de travail est importante par exemple, dans le secteur des services tels que l'alimentation et le commerce. Mentionnons aussi que la FTQ est active dans le domaine culturel et artistique lui donnant ainsi une proximité supplémentaire avec la question de la défense de la culture québécoise et de la langue française.

La CSN est quant à elle la fédération syndicale perçue comme étant plus à gauche et plus progressiste par rapport au reste du monde syndical au Québec. Elle est aussi décentralisée permettant aux syndicats locaux de garder une plus grande autonomie ainsi que la possibilité de se désaffilier. Son membership est assez diversifié. Il est bien réparti entre hommes et femmes ainsi qu'entre le secteur privé et public (CSN, 2015). Dans cette optique, on peut comprendre le discours de la centrale comme étant plus rassembleur et inclusif, et ce, dans le but de prendre en considération l'ensemble des éléments différents qui la compose. Son discours au sujet de l'intégration des travailleurs issus de la DEC laisse une place importante à la question de la réciprocité et du respect du droit des travailleurs. On perçoit ici le caractère plus progressiste de la centrale. De plus, on peut aussi percevoir son intérêt pour les différences entre régions par exemple, dans son appel à la collaboration avec des organismes communautaires régionaux et de l'action des syndicats locaux. (CSN, 2012)

La CSQ pour sa part est composée essentiellement de travailleurs du domaine de l'éducation. Plus de la moitié de son membership y est d'ailleurs lié. Elle s'appelait auparavant la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). Elle est aussi bien présente dans le domaine de la santé et des services sociaux et est donc essentiellement liée au secteur public. La centrale compte environ trois quarts de femmes dans ses rangs (CSQ, 2015). Son discours accorde d'ailleurs une place

importante à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les milieux de travail. Sa proximité avec le domaine de l'enseignement et des services sociaux est sans doute significative pour expliquer pourquoi il s'agit de la seule centrale à s'être prononcée ouvertement en faveur de la Charte de la laïcité (CSQ, 2013). Le membership de la FTQ est touché encore plus directement que celui des autres centrales, car le cœur du débat à ce sujet est lié à leur domaine de représentation. De plus, la centrale présente dans son discours l'importance de garder une approche liée à l'éducation et à l'information des travailleurs issus de la DEC ainsi que des représentants syndicaux. Cet élément trouve particulièrement écho dans les solutions proposées par celle-ci sur les méthodes d'intégration sur le terrain. (CSQ, 2011)

S'il est clair que les syndicats tiennent un discours d'ouverture et de réciprocité par rapport au processus d'intégration des travailleurs de toutes origines, la question des tensions créées par celui-ci reste plus floue. En effet, si l'on ne peut reprocher aux centrales de vouloir mettre de l'avant une vision positive de cet enjeu, il est peu question dans les textes à l'étude des tensions existantes entre les nouveaux arrivants et les membres « de souche ». C'est d'ailleurs ici l'une des facettes manquantes dans l'analyse du discours syndical sur ce sujet. Cet élément ne se retrouvait pas dans les textes à l'étude dans le cadre de cette recherche. L'intégration de travailleurs issus de la DEC ne peut certes pas se faire sans la modification de certaines parties de la culture existante dans les entreprises et les syndicats. Les syndicats présentent dans leurs discours la reconnaissance de cet élément et l'importance des formations qui peuvent être offertes pour limiter ces problématiques, mais comment celles-ci seront-elles accueillies par les membres actuels des syndicats?

Le discours des trois grandes centrales syndicales présente sans équivoque une vision universaliste de l'avancement de l'ensemble des travailleurs. Cependant, d'un point de vue idéologique, il est clair que ce discours reste en décalage quant au rôle des syndicats. Ces centrales, autant en tant qu'acteurs sociaux qu'en tant qu'acteurs du

monde du travail, ont comme mandat la défense des intérêts de leurs membres. Cela fait en sorte que la nature de leurs luttes est essentiellement particulariste. Ce décalage qui semble exister entre leur discours et leur rôle reste un élément moins bien décrit par l'étude des seuls textes abordés dans le cadre de ce mémoire. S'il est évident que des luttes particularistes peuvent avoir comme source des principes universalistes, l'articulation précise entre les deux reste à étudier par rapport au discours syndical.

Dans le corpus à l'étude, un élément présente d'ailleurs ce décalage potentiel entre le discours syndical et la réalité sur le terrain. Quand la CSQ a sondé ses membres au sujet de la Charte de la laïcité et que ceux-ci se sont prononcés majoritairement en faveur, la centrale a aligné son discours tout en restant assez critique sur le sujet (CSQ, 2013). Jusqu'où le discours officiel d'une organisation représente-t-il la réalité exacte vécue par les membres sur le terrain? Cette question fut davantage abordée dans cette recherche du point de vue de la réalité vécue par les travailleurs issus de la DEC. La réponse, qu'il fut possible d'obtenir grâce aux documents à l'étude, ne permet pas de dresser un portrait fidèle de la situation qui peut exister entre ceux-ci et les membres « de souche », que ce soit au niveau des réussites ou des tensions créées par le processus d'intégration.

C'est d'ailleurs ici un élément de conclusion important. La plus-value de cette recherche est d'avoir exposé et synthétisé le contenu du discours syndical en matière d'intégration des travailleurs issus de la DEC et de l'avoir analysé. Cependant, cette recherche pourrait laisser place à une seconde étape qui prendrait la forme d'une étude de terrain en reprenant les mêmes indicateurs, mais portant sur la vision des membres des organisations syndicales à l'étude. Cette étude pourrait par la suite, être comparée aux résultats obtenus antérieurement. L'objectif serait alors de voir s'il existe un décalage entre le discours des centrales et la vision de ce même discours par les membres. De plus, il serait pertinent de prendre en considération les différences

qui peuvent exister au sein d'un syndicat entre les différentes régions du Québec ou entre les sections rurales et urbaines.

Il faut aussi prendre en ligne de compte les problèmes que les syndicats vivent en tant qu'organisation. L'affaiblissement du lien syndical et de l'implication des membres aux modalités d'action, la remise en cause du droit à la libre négociation par divers projets de loi fédéraux et provinciaux ainsi que la lutte pour le maintien des conditions de travail dans un environnement économique instable constituent des éléments vitaux pour les syndicats. Quelle importance relative les syndicats, et surtout leurs membres, accordent-ils à ce genre de questions par rapport à l'intégration des travailleurs issus de la DEC? Il s'agit ici d'un autre élément qui pourrait être abordé dans le cadre d'une enquête complémentaire. La valeur relative de ces éléments quant aux autres enjeux importants au syndicat serait aussi un élément pertinent.

Quoi qu'il en soit, il est indéniable que les syndicats ont joué un rôle social, politique et économique important au Québec, et ce, depuis de nombreuses années. S'il est vrai que le mouvement syndical vit en ce moment une période difficile de son histoire, la légitimité de sa place dans la société dépend de sa capacité à transmettre ses valeurs et à prendre position dans plusieurs débats. Les syndicats peuvent non seulement participer, mais également faciliter l'intégration des travailleurs immigrants et issus de la DEC dans les entreprises, dans leur organisation et dans la société. Il est essentiel d'envisager ces changements sur une longue période. La réciprocité est le mot clef

BIBLIOGRAPHIE

- ADDELL, Bernard, (1986) « Collective Agreements and Individual Rights : A Note on the Duty of Fair Representation », *Queen's LJ*, 251p
- ANTONIUS, R. et ICART, J.-C. (2009) «Les profils différentiels de pauvreté: un outil pour mesurer les inégalités affectant les minorités racisées au Québec», dans M. Labelle et F. W. Remiggi (dir.), *Inégalités, racisme et discriminations: regards critiques et considérations empiriques*, Université du Québec à Montréal, Les Cahiers de la CRIEC, no. 33, p. 77-94.
- BARDIN, Laurence.(2009) *L'analyse de contenu*. Paris: Presses Universitaires de France. 233p.
- BARRY, Alpha Ousmane, (2002) *Les bases théoriques en analyse de discours* Paris, Chaire-Mcd, 245p.
- BÉGIN, H, (2008) *Économie du Québec : les effets pervers du choc démographique sont à nos portes. Il import d'agir maintenant pour amoindrir les conséquences sur le marché du travail*. Point de vue économie, Montréal, Desjardins Études Économies, p1-6
- BÉJI, K., et A. PELLERIN. (2010) « *L'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux* », *Revue Relations industrielles*, vol. 65, no 4, p. 562-583.
- BOUCHARD, Gérard, et Charles Taylor, (2008). *Fonder l'avenir, le temps de la conciliation*, Québec, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, 310 p.
- BOUDARBAT, Brahim, BOULET, Maude, (2010) *Immigration au Québec : politiques et intégration au marché du travail*. Montréal, Cirano, 98p.
- BOUDARBAT, Brahim, BOULET, Maude, (2007) *Détérioration des salaires des nouveaux immigrant au Québec par rapport a l'Ontario et la Colombie-Britannique*, Choix-IRPP, vol 13, no7, p1-34.
- BOUCHAREB, Rachid, (2011) « *L'action syndicale face aux discriminations* » *Presse de Sciences Po, Paris, Sociologies pratiques*, 2011-2012 n° 23 p, 69-81.

- BOURDIEU, Pierre, (1982) *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 244 p.
- BOSSET, Pierre, (1989) *La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi; aspects juridiques*. Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc. p100 – 103
- BROWRASKI, S. (2009) *DU baby-boom au déficit de main-d'œuvre : Pénurie de main d'œuvre imminente au Québec*, Ottawa, Conference Board du Canada, 9p.
- BRUNELLE, Christian, (2000) « *Diversité de la main-d'oeuvre et discrimination : du devoir de juste représentation à l'obligation d'accommodement syndicale.* », Ottawa, département de droit de l'université d'Ottawa. 509p.
- CARENS J. (2000), *Culture, Citizenship and Community: A Contextual Exploration of Justice as Evenhandedness*, Oxford: University Press. 2000, 109p.
- CHICHA, M.-T., et E. DERAEDT. (2009) *Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève*, Cahiers des migrations internationales, no 97, Bureau international du travail, 90 p.
- CHIASSON, N. (1998) « Le soutien à l'intégration et la formation aux compétences interculturelles », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 19, n° 3, p. 251-267.
- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, (2006) *L'inclusion par l'éducation et la Mobilisation*, Montréal, CSQ, 22 p.
- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, (2010) *Pour définir le Québec laïc, un débat de société s'impose.*, Montréal, CSQ, 10 p.
- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, (2011) *Pour une croissance de l'immigration balisée, prudente et respectueuse des droits de la personne*, Montréal, CSQ, 14 p.
- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, (2013) *La CSQ se prononce en faveur de la Charte de la laïcité québécoise*, Montréal 13 décembre 2 p.
- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, (2015), *La CSQ*, Consulté le 10 mars 2015, <http://www.lacsq.org/la-csq/>

- CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, (CES) (2003) *Plan d'action en matière de politique de migration, d'intégration, de lutte contre les discriminations ainsi que contre le racisme et la xénophobie*, Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 16-17 octobre, 4 p.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, (2005) *Des milieux de travail de toutes les couleurs : guide d'intégration pour les comités exécutifs des syndicats.*, Montréal, CSN, 29 p.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, (2011) *Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, Montréal, CSN, 2011, 13 p.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, (2012) *Perspectives CSN*, Montréal, CSN, numéro 36, janvier, p. 27
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, (2012) *L'immigration une richesse a partager*, Montréal, CSN, 52 p.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, (2013) *Mémoire de la CSN sur le projet de loi no 60*, Montréal, CSN, 13 p.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, 2015, *La CSN, un mouvement progressiste*. Consulté le 10 mars 2015, <http://www.csn.qc.ca/web/csn/presentation>
- D'AMICO, Carol, (1997) "Back to the Future : A Current View of Workforce 2000 and Projections for 2020" *Employment Relations Today*, Automne, vol.24, no 3.
- DE RUDDER V., POIRET C. (2005) *Perspectives on racism and Trade unions in France*, Paris, URMIS, 153p.
- DION, Gérard, (1986) *Dictionnaire des relations du travail*, 2^e éd. Québec, Presses de l'Université Laval, 507p.
- DIONNE, Bernard, (1991) *Le syndicalisme au Québec*, Montréal, Boréal, 126p.
- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (2008), *Compliance manual on religious discrimination*, Consulté le 10 mars 2013, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html>.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC,
 Profil, Consulté le 10 mars 2015

<http://www.ftq.qc.ca/pages/35/Profil-de-la-FTQ?langue=fr&menu=13&sousmenu=21>

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC,
 (2011) Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la
 période 2012-2015, Montréal, FTQ, 26 p.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC,
 (2011) *Rapport de recherche : Recensement des principaux besoins et enjeux
 en matière d'intégration au travail des personnes immigrantes*, Montréal, 25p.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, (2012) *Le Monde ouvrier*,
 Montréal, FTQ, numéro 99, novembre-décembre, p. 6

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC,
 (2013) *Travailler en français* Montréal FTQ, Volume 34, automne, p.10

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC,
 (2013) *Mémoire sur le projet de loi no 60*, Montréal, FTQ, Décembre, 16 p.

FOUCAULT, Michel, (1971) *L'Ordre du discours*, Paris, Gallimard, 88 p.

FRASER N. et HONNETH A, (2003), *Redistribution or Recognition? A
 Philosophical Exchange*, London, Verso, p.23

GEMAN, Rachel, (1997) Safeguarding Employee Rights in a Post-Union World : A
 New Conception of Employee Communities" *Colum, J,L & Soc. Probs*, p.369-
 374

GREEN A. D. GREEN, (2004) The Goals of Canada's Immigration Policy : A
 historical Perspective, *Canada Journal of Urban Reserarch*, Vol 13, no 1 ,
 Summer, p102-139.

HENDERSON, George,(1994) *Cultural Diversity in the Workplace : Issues and
 Strategies*. Wesport, Praeger, 134p.

HYMAN, Richard, (1997) « Trade Unions and Interest Representation in the Context
 of Globalisation », *Transfer*, vol. 3, no 3, p. 515-533.

- ILKE, Adam, REA, Andrea, (2010) *La diversité culturelle sur le lieu de travail Pratiques d'aménagements raisonnables*, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Bruxelles, CECLR, 153 p.
- KELLER, Reiner, (2007) *L'analyse de discours du point de vue de la sociologie de la connaissance*, Recherches Qualitatives, Hors-Série No 3, p.287- 301
- KYMLICA W, (1995) *Multicultural Citizenship*, Oxford: University Press, 432p.
- LE BRETON, David. (2004) *L'interactionnisme symbolique*. Paris: Quadrige, 249p.
- LEIMDORFER, (2010) *Langage, discours et sociologie*, Paris, Chapitre 12, p.31-49
- LÉVESQUE, Christian, MURRAY, G. et LE QUEUX, S. (1998) « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine » *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, p. 131-154.
- LI, P. (2004) « Social Capital and Economic Outcomes for Immigrants and Ethnic Minorities », *RIMI*, p.171-190.
- MEHIAOUI, Souhila, (2013) *L'intégration et le maintien en emploi des personnes membres de la CSQ issues de l'immigration*, Montréal CSQ, 56 p.
- MURRAY, Gregore, (1994) « La représentation en relations industrielles : perspective et prospective », (sous la dir. de) M. AUDET et coll., *La Représentation : miroir ou mirage de la démocratie au travail ?*, Québec, Presses de l'université Laval, pp. 7-30.
- PARENT, Réjean, (2013) *Mémoire de la CSN sur le projet de loi no 60*, Montréal, 6p.
- PICOT, G, HOU F., et Coulombe, S,(2007) « Chronic Low Income and Low Income Dynamics Among Recent Immigrants », Statistics Canada, Business and Labour Market Analysis, Analytical Studies- Research Paper Series, Catalogue no 11F0019M, no 294, p.1-48
- POUTIGNAT, P. (2006) «Pratiques syndicales de lutte contre les discriminations: une étude de cas», *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], no. 10-11, décembre, <<http://urmis.revues.org/index247.html>>, consulté le 20 janvier 2013.

- PROULX, Daniel, (1994) « Fondements et mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité au Québec et au Canada » dans *L'efficacité des droits fondamentaux dans les paus de la communauté francophone*, Montréal, Éd AUPELF-UREF, 75p.
- RENAUD, J.G, (2005) « Limite de l'accès à l'emploi et intégration des immigrant au Québec : quelque exemple à partir d'enquête. » *Santé, Société et Solidarité*, no 1, p.109-117
- RENAUD, J et T. CAYN. (2006), *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Direction des affaires publiques et des communications. Québec, Micc, 145p.
- ROBERT, A. D. & Bouillaguet, A. (1997), *L'analyse de contenu*, Que sais-je ? Presses Universitaires de France, Paris, 126 p.
- ROUILLARD, Jacques, (1991)« Le syndicalisme dans l'opinion publique au Canada » Québec, *Relation Industrielle*, 227p.
- ROUILLARD, J. (2009) *L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'État, la nation et l'opinion publique*, Montréal, VLB Éditeur, 400 p.
- SIMON, P. (2007) «Comment la lutte contre les discriminations est-elle passée à droite ?», *Mouvements*, <www.mouvements.info/Comment-la-lutte-contre-les.html>, consulté le 20 janvier 2013.
- SOUSSI, Sid Ahmed, ICART, Jean-Claude (2010) « *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble* » Rapport de recherche (CRIEC), Montréal, 54p.
- STATISTIQUE CANADA. (2008),*Recensement de 2006*, Séries analyses, Ottawa, 2008, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp> (Consulté le 16 mai 2013)
- TOCQUEVILLE, Alexis, (2008) . *De la démocratie en Amérique II*, Paris, Gallimard, Coll.« Folio histoire», 471 p.
- TAYLOR, Charles, (1994) *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*, Princeton, University Press, 204p.