



RELATIONS INTERCULTURELLES



L'INCLUSION À LA VIE DU SYNDICAT

- LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES
- LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES PERSONNES IMMIGRANTES
- L'ACCUEIL ET LE MENTORAT DES NOUVEAUX ARRIVANTS
- L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES INTERCULTURELLES
- PERCEPTIONS ET HISTOIRE DU SYNDICALISME QUÉBÉCOIS
- LES RÉSEAUX D'ENTRAIDE

QUEL EST L'ENJEU SYNDICAL?

Pour diverses raisons, les personnes immigrantes sont, parmi nos membres, les plus à risque en ce qui a trait :

- à l'isolement au travail
- aux accidents de travail
- aux lésions professionnelles
- au harcèlement psychologique
- aux avertissements et aux mesures disciplinaires
- aux difficultés à se maintenir en emploi
- aux délais pour obtenir un poste permanent
- aux erreurs administratives qui affectent leur paie ou leurs avantages sociaux

Pourtant, les nouveaux arrivants et les personnes racisées sont parmi nos membres les moins impliqués dans l'action syndicale.

LA REPRÉSENTATION AMÉLIORE LA PARTICIPATION

Les résultats d'une étude réalisée par la CSN avec l'appui de l'UQAM démontrent que les personnes racisées (minorités visibles ou ethnoculturelles) participent peu à la vie syndicale, même dans les syndicats où elles sont le plus présentes.

Souvent, la difficulté s'explique par un malaise dans la communication, des obstacles qu'on ne connaît pas ou de fausses perceptions de part et d'autre.

Toutefois, quand un ou des membres de la diversité font partie du comité exécutif du syndicat, l'étude montre que plus d'actions sont prises pour améliorer la participation de ces groupes à la vie syndicale et pour prendre en charge leurs préoccupations dans le travail syndical.

ENCOURAGER LA PARTICIPATION SYNDICALE

L'ouverture aux personnes immigrantes et leur participation à la vie syndicale sont aussi très importantes¹ :

- Elles facilitent l'intégration au travail et la socialisation avec les collègues.
- Elles permettent de surmonter les préjugés qui existent de part et d'autre.
- Elles préviennent d'éventuelles divisions entre les membres d'origine québécoise francophone et les membres qui viennent des groupes racisés (ces termes sont définis dans la fiche 4).

Il existe toutefois des obstacles à la participation syndicale des personnes immigrantes ou racisées. Il faut les connaître pour comprendre le défi à relever.

Une étude de la CSN démontre que même dans les milieux où il existe une forte présence de personnes issues de l'immigration, celles-ci participent peu aux assemblées et sont peu représentées au sein des comités exécutifs des syndicats, des fédérations et des conseils centraux.

LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES



Pour bien inclure tous les membres du syndicat, les membres élus au comité exécutif :

- s'assurent d'être visibles et faciles à contacter par tous les membres et traitent toutes leurs plaintes avec sérieux et ouverture ;
- consultent tous les membres avant les négociations et les réunions pour que leurs difficultés, leurs besoins et leurs préoccupations précises soient pris en considération ;
- informent les membres de la diversité que le syndicat a non seulement la volonté de les entendre, mais aussi de les défendre ;
- démontrent de l'ouverture, de l'écoute et de la patience pour bien comprendre, expliquer et parvenir à défendre l'ensemble des membres ;
- mettent en place un plan de communication, de mobilisation et de mentorat pour les membres des communautés ethnoculturelles ;

- dénoncent les gestes racistes comme les blagues, les insultes, les graffitis, les railleries et contestent les politiques et actions discriminatoires ;
- découvrent et s'approprient les compétences utiles à la communication et à la coopération interculturelle ;
- favorisent un climat de travail inclusif et paisible et s'assurent que la discrimination est interdite dans la convention et dans les faits ;
- rappellent et pratiquent les principes syndicaux d'unité, de représentativité et d'égalité des droits et des chances de toutes et de tous.

Pour bien inclure tous les membres d'un syndicat, cette fiche propose d'autres pistes qui s'inscrivent dans cinq champs d'action précis :

- 1 - Comprendre les obstacles à leur participation
- 2 - Accueillir et mentorer les membres
- 3 - Acquérir des compétences interculturelles
- 4 - Faire découvrir le syndicalisme québécois
- 5 - Créer et soutenir les réseaux d'entraide

COMPRENDRE LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES PERSONNES IMMIGRANTES

OBSTACLES PARTICULIERS POUR LES PERSONNES IMMIGRANTES

D'abord, les nouveaux arrivants ont tout à apprendre de leur pays d'adoption : sa culture, son histoire, parfois aussi sa langue, et bien plus encore.

COMPRÉHENSION DU SYNDICALISME AU QUÉBEC

L'une des difficultés qui fait obstacle à leur participation à la vie syndicale est leur méconnaissance du fonctionnement du syndicat, de son rôle et de leurs droits en vertu des lois et de la convention collective.

C'est pourquoi il est important de prendre le temps de bien leur expliquer ce qu'il en est. Par exemple, plusieurs ignorent l'existence d'une politique sur la garde des enfants visant à favoriser la participation à des activités syndicales, ou ne connaissent personne pour les faire garder.

De plus, il faut savoir que dans certains pays, les syndicats sont très mal vus, soit parce qu'ils sont corrompus, soit parce qu'ils sont contrôlés par le gouvernement et les patrons. Ceci est surtout le cas dans les pays où la démocratie et les droits du travail n'existent pas ou ne sont pas appliqués.

SITUATION DE PRÉCARITÉ FRÉQUEMMENT RÉPANDUE

Plusieurs personnes immigrantes sont peu disponibles pour la vie syndicale parce que leur précarité financière implique souvent qu'elles doivent occuper de multiples emplois. Certaines d'entre elles se sont engagées à soutenir financièrement leur famille et parfois même toute leur parenté restée dans leur pays d'origine. Pour y parvenir, elles doivent beaucoup travailler.

La précarité n'est pas toujours d'ordre financier. Certaines personnes sont assises sur un siège éjectable et elles le savent. Elles choisissent d'adopter un profil bas pour éviter de se faire remarquer, surtout si elles occupent un poste temporaire, de peur que l'employeur ne les maintienne pas en emploi.

De plus, certains individus ne jouissent pas d'un statut d'immigrant permanent au Québec, mais d'un statut de travailleur temporaire ou de demandeur d'asile.

Il existe aussi des obstacles de nature linguistique, relationnelle ou culturelle qui freinent la participation active aux assemblées générales ou qui empêchent les personnes immigrantes de faire appel à leur syndicat lorsqu'elles ont un problème.

EXEMPLES D'OBSTACLES À LA PARTICIPATION SYNDICALE



- 1** L'absence de modèle, de personnes immigrantes ou racisées au comité exécutif du syndicat, n'aide pas les plus timides à s'informer auprès des membres de ce comité et encore moins à s'impliquer dans le syndicat ;
- 2** Des préjugés contre les syndicats de la part de certaines personnes immigrantes, surtout lorsqu'elles viennent de pays où les syndicats sont corrompus ou au service de l'État et du patronat ;
- 3** Des préjugés à l'endroit des immigrants de la part de certains Québécois « de souche », parfois sans même s'en rendre compte ;
- 4** Une maîtrise du français imparfaite ou différente et des accents parfois difficiles à comprendre, de part et d'autre (l'accent québécois aussi !) ;
- 5** Une gêne à faire répéter ce qui n'est pas compris, surtout quand la personne n'est pas très à l'aise avec celle ou avec celui qu'elle n'a pas compris ;
- 6** Une précarité financière qui limite la participation aux activités syndicales, par exemple, le double emploi, les problèmes de transport, la monoparentalité, les nombreuses personnes à charge, l'ignorance des règles de remboursement des frais de garde, etc. ;
- 7** La crainte d'être mal vu par l'employeur en participant aux activités du syndicat, surtout quand on occupe un emploi précaire (poste temporaire, en agence) ou qu'on vit avec un statut migratoire précaire (visa temporaire) ;
- 8** Des coutumes, des règles de politesse et des codes culturels différents (prendre ou ne pas prendre la parole en public, avoir beaucoup ou peu de respect pour l'autorité, pouvoir ou ne pas pouvoir dire non quand une demande est impossible, regarder droit dans les yeux ou éviter le regard direct, saluer en donnant la main ou en donnant une tape sur l'épaule, etc.) ;
- 9** Des rapports différents entre les hommes et les femmes, ce qui rend la participation des femmes immigrantes parfois plus difficile ou ce qui affecte les hommes qui n'acceptent pas l'autorité ou la compétence des femmes ;
- 10** Des rapports différents entre les jeunes et les vieux qui peuvent causer, chez les jeunes, de la peur d'être mal vu par les collègues plus anciens ou de la réticence à poser des questions et à faire valoir leurs préoccupations devant des « aîné-es » ;
- 11** L'isolement au travail (auto-isolement ou exclusion par les autres), qui rend souvent difficile le contact avec les collègues. Par exemple, les personnes avec plus d'ancienneté prennent leur pause ensemble ou s'assoient ensemble à la cafétéria, sans inviter les nouveaux. Ça semble normal, mais c'est souvent perçu comme du rejet par les personnes racisées et les nouveaux arrivants.

L'ACCUEIL ET LE MENTORAT

L'ACCUEIL DES NOUVEAUX IMMIGRANTS

Tous les syndicats ont intérêt à accueillir les nouvelles personnes embauchées par l'employeur pour leur faire connaître le syndicat et la convention collective. Ceci est encore plus vrai lorsque leur arrivée au pays est récente.

PRENDRE L'INITIATIVE

Plutôt que de laisser l'employeur « expliquer » aux nouveaux arrivants le rôle du syndicat, il vaut mieux en prendre l'initiative.

Assurez-vous de leur expliquer les aspects du syndicalisme québécois qu'ils ne connaissent pas, comme :

- Le devoir de représentation du syndicat (l'obligation légale de représenter et de défendre les membres).
- Les cotisations obligatoires et la formule Rand qui donnent le monopole de la représentation à un seul syndicat, contrairement à d'autres pays, et qui assurent l'indépendance du syndicat.
- Les gains que le syndicat a faits dans l'établissement depuis sa création.
- Les gains sociaux réalisés au Québec grâce aux syndicats (détails plus loin dans cette fiche).
- L'impossibilité de déposer un grief pendant la probation, sauf pour discrimination.
- Le droit à l'accommodement raisonnable et ses limites, établis par la loi et la jurisprudence.

LE MENTORAT

QU'EST-CE QUE LE MENTORAT ?

Le mentorat est une relation d'aide entre deux personnes qui est basée sur le respect, la confiance et la volonté de partager. La personne expérimentée (le mentor) apporte son expérience, ses conseils et ses encouragements à l'autre (la personne mentorée).

Le mot *mentor* vient de la mythologie grecque. Mentor était l'ami d'Ulysse ; quand Ulysse partit en voyage, il confia son fils Télémaque à Mentor pour que celui-ci le guide, le protège et fasse son éducation pendant l'absence de son père.

Dans la relation mentorale, la confiance et le respect mutuels sont importants afin de permettre aux deux personnes de s'exprimer librement. Contrairement à la relation patronale (ou parentale), il n'existe aucun lien d'autorité ni de subordination dans la relation mentorale. Cette relation doit permettre à la personne mentorée d'adhérer au syndicat.



MENTORER LES NOUVEAUX MEMBRES

POURQUOI ?

- Pour inclure les nouvelles personnes dans le syndicat ;
- Pour faire tomber leurs préjugés sur le syndicalisme ;
- Pour répondre aux interrogations des nouveaux membres ;
- Pour enrichir et partager notre propre expérience syndicale ;
- Pour découvrir l'expérience et les habiletés des nouveaux membres ;
- Pour faire connaître la convention collective et nos droits ;
- Pour consolider l'esprit d'équipe et la solidarité ;
- Pour favoriser l'unité syndicale face à l'employeur ;
- Pour faciliter la mobilisation de tous les membres ;
- Pour maintenir un bon climat au sein du syndicat.

MENTORER AUSSI D'ANCIENS MEMBRES

- On l'a dit, rien de tel pour favoriser la participation de toutes et de tous que d'impliquer des personnes racisées ou issues de l'immigration au sein des structures et des comités syndicaux.
- On peut, par exemple, approcher des personnes « de deuxième génération » qui sont nées ici et qui connaissent donc bien le Québec. Elles pourront mieux faire le pont avec les nouvelles et nouveaux arrivants.

Pour mieux connaître les réalités des personnes de deuxième génération, voyez d'abord ces courtes capsules vidéo :



DEUXIÈME GÉNÉRATION
[QUATRE COURTES CAPSULES VIDÉO
EN LIGNE DE 4 À 6 MIN]



PROFIL DU MENTOR OU DE LA MENTORE SYNDICALE

- Être disponible et vouloir partager son expérience.
- Savoir écouter et donner l'heure juste.
- Savoir se remettre en question lorsque c'est nécessaire.
- Avoir la capacité de transmettre l'information utile à la personne mentorée, par exemple, les principaux éléments de la convention collective, les règles d'assemblée générale, etc.
- Être prêt à partager ses connaissances, ses trucs et ses contacts.
- Être capable de déterminer les forces de la personne mentorée et l'aider à les faire ressortir.
- Savoir donner des encouragements et de la rétroaction positive, mais aussi des critiques lorsque nécessaire.
- Ressentir et manifester de l'empathie pour la personne mentorée.
- Respecter la confidentialité de ses propos.
- Respecter la personne mentorée, sa personnalité et son expérience de vie.

PROFIL DE LA PERSONNE MENTORÉE

- Accepter d'apprendre et être intéressé à faire des découvertes sur le syndicat, le milieu de travail, l'employeur et la société d'accueil.
- Avoir la capacité de reconnaître ses besoins, ses interrogations et ses attentes vis-à-vis du mentor.
- Être ouvert à recevoir des conseils du mentor et disposé à accepter ses conseils et sa rétroaction.
- Savoir se remettre en question lorsque c'est nécessaire.
- Assumer sa responsabilité de s'intégrer au milieu, même si le milieu a la responsabilité de l'inclure.
- Respecter l'entente de mentorat.
- Respecter son mentor, sa personnalité et son expérience de vie.

Adaptation de *La diversité en action*, guide sur le mentorat, Québec Pluriel

ATTENTION AUX BIAIS INCONSCIENTS

Ils peuvent faire obstacle à la réussite d'une relation de mentorat

Si vous agissez comme mentor-e, n'oubliez pas que vous êtes là pour aider votre mentoré-e à affronter les défis auxquels il fait face et à saisir les occasions qui se présentent à lui ou à elle, et non pas pour vous aider à affronter vos propres défis. Gardez en tête que les conditions dans lesquelles vous jonglez avec travail, vie syndicale et vie de famille sont peut-être très différentes de celles dans lesquelles se trouve la personne que vous mentorez. Prenez le temps de la connaître, posez-lui des questions, assurez-vous de bien comprendre sa situation avant de lui raconter vos expériences et de lui proposer des solutions.

« En tant que mentor-e, votre expérience et vos connaissances sont les atouts que vous apportez, mais si vous ne les déployez pas judicieusement, vous tomberez dans un piège commun : permettre à votre biais inconscient d'influencer les rétroactions que vous donnez. Vos conseils seront fondés sur des hypothèses et des croyances qui ont fonctionné pour vous, mais cela pourrait ne pas être vrai pour votre mentoré-e. »

— Sarah Tennyson, 2019

Pour en savoir plus sur les biais inconscients, cliquez ici :



LES BIAIS INCONSCIENTS
(4 MIN 12 S)

L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

Dans tout le Québec, des organismes offrent des cours sur la communication et la coopération interculturelles. Ces activités de formation visent généralement les gestionnaires, mais elles sont également très utiles aux militantes et aux militants ainsi qu'aux personnes qui conseillent les syndicats.

Même sans formation, il est possible de s'informer et d'apprendre certains éléments essentiels pour faciliter une bonne interaction interculturelle. Plusieurs recherches ont permis de définir les caractéristiques des compétences interculturelles².

Ces compétences interculturelles, nous pouvons toutes et tous les acquérir. Elles sont présentes dans les trois champs de tout apprentissage : le « savoir », le « savoir-faire » et le « savoir-être ».

APPRENTISSAGE LES TROIS CHAMPS DE COMPÉTENCES

LES ATTITUDES OU
LE **SAVOIR-ÊTRE**

LES HABILETÉS OU
LE **SAVOIR-FAIRE**



LES CONNAISSANCES
OU LE **SAVOIR**

QUELQUES COMPÉTENCES-CLÉS POUR UN « SAVOIR-ÊTRE » INTERCULTUREL

Dans un contexte interculturel, les attitudes et les comportements qui facilitent l'interaction sont les mêmes pour les nouveaux arrivants et pour les membres de la société d'accueil :

- La capacité à nouer le contact.
- Un esprit critique face à soi-même.
- Le respect de l'identité culturelle et des valeurs d'autrui.
- Un bon sens de l'observation (ex. : langage corporel).
- L'empathie sans jugement.
- La stabilité émotionnelle et la confiance en soi.
- La prise en compte du contexte (langue, croyances, coutumes, santé, emploi, situation socioéconomique).
- La capacité à gérer le stress psychologique (frustrations, peurs, méfiance et solitude).
- L'ouverture d'esprit et le rejet des préjugés.
- La flexibilité dans la recherche de solutions.
- La tolérance au changement et à la nouveauté.
- La patience et la persévérance malgré les obstacles (donner aux autres et à soi-même le temps de s'adapter, d'apprendre, de créer des liens de confiance).

LES ATTITUDES À ÉVITER

Il est aussi utile de reconnaître les attitudes qui nuisent aux interactions interculturelles :

- La rigidité et le dogmatisme envers nos façons de penser.
- Le perfectionnisme envers notre façon de faire les choses.
- L'ethnocentrisme envers notre propre culture.
- L'anxiété qui interfère dans la communication.
- Un comportement uniquement orienté vers la tâche à réaliser.
- Le manque d'ouverture d'esprit envers autrui.
- Les comportements centrés sur soi-même.

« Ce ne sont pas nos différences qui nous séparent, mais plutôt notre incapacité de reconnaître, d'accepter et de nous réjouir de ces différences. »

– Audre Lorde, 2019



LE « DÉCENTRAGE »

Technique de communication interpersonnelle en contexte interculturel

Voici quelques questions pour nous aider à réfléchir à notre propre rapport aux autres dans les relations interculturelles.

Ces questions ne sont ni un test ni un questionnaire à valeur scientifique. Elles visent simplement à nous sensibiliser et à nous aider à nous « décentrer » :

1. Suis-je capable de prendre conscience de ma propre culture quand je suis en relation avec quelqu'un qui vient de l'étranger ? Nous appartenons toutes et tous à une culture particulière, mais nous ne nous en rendons pas forcément compte.
2. Est-ce que je développe ma curiosité pour découvrir d'autres cultures ? Cela peut passer par la cuisine, la musique ou encore le cinéma.
3. Quelle est ma réaction quand je suis en relation avec des personnes issues d'une culture qui n'est pas la mienne ? Ces relations sont parfois rendues difficiles du fait de préjugés ou de biais inconscients que l'on peut avoir.
4. Suis-je capable de mettre des mots sur mes émotions lorsque je rencontre des gens issus d'autres cultures ? Ces émotions peuvent être causées par de l'inconfort, de la gêne ou de la curiosité.
5. Suis-je conscient des différentes manières d'exprimer les émotions (gestes, ton de voix, vocabulaire, contexte) dans différentes cultures ? On remarque souvent que la gestuelle et les mouvements du corps qui traduisent des émotions varient en fonction des cultures. Il est important d'en avoir conscience.
6. Ai-je déjà pris le temps d'observer la manière dont les employés ou les superviseurs interagissent (en matière de rôles, de positions hiérarchiques, etc.) quand ils communiquent entre eux ? Certaines attitudes sont probablement à éviter, alors que d'autres sont à adopter.

Source : Guide pour outiller les PME en relations interculturelles et gestion de la diversité (IRIPI), 2017.

QUELQUES COMPÉTENCES SYNDICALES POUR UN « SAVOIR-FAIRE » INTERCULTUREL

- Viser l'inclusion de toutes et de tous pour garder le syndicat uni, fort et représentatif de tous ses membres.
- Nommer une personne pivot pour l'accueil et les relations interculturelles (responsable au comité exécutif, membre du conseil syndical ou nouveau poste sur mesure).
- Organiser une rencontre d'environ une heure, si possible, sans perte de salaire, avec les nouveaux arrivants et arrivantes pour faire signer la carte de membre, remettre une copie de la convention et expliquer le rôle et le fonctionnement du syndicat.
- Utiliser un babillard syndical, alimenter un groupe Facebook, distribuer des tracts, envoyer des courriels et fournir de l'information aux nouveaux arrivants et arrivantes à propos des membres du comité exécutif (comme leur photo, leur nom, leur fonction et leurs coordonnées).
- Être à l'écoute de tous les membres et les représenter auprès de l'employeur sans parti pris en faveur des uns ou des autres (prendre conscience de nos propres biais).
- Considérer les besoins des immigrantes et immigrants lors de la négociation d'ententes et de conventions collectives (comme un congé sans solde pour décès dans la famille au pays d'origine).
- Encourager l'employeur à faire le maximum pour la francisation des nouveaux arrivants et arrivantes et faire connaître les ressources communautaires aux nouveaux membres.
- Inviter un membre de deuxième génération à agir comme facilitateur interculturel entre les membres, lorsque nécessaire, ou désigner quelqu'un d'autre pour le faire.
- Recruter et élire des personnes racisées à des fonctions syndicales (conseil syndical, comités de mob ou de négo, comité exécutif), et créer un ou des postes additionnels au besoin afin de fournir des modèles auxquels d'autres pourront s'identifier.
- Mettre en place le mentorat des nouveaux membres pour favoriser leur intégration dans le milieu de travail et le syndicat et lors de leur première assemblée.
- Favoriser un bon climat de travail libre de préjugés et de clivage ethnoculturel (éviter les gangs, faire connaître ou adopter une politique contre le harcèlement, afficher la *Déclaration de la CSN contre la discrimination*, etc.).
- Consulter un organisme communautaire (voir fiche 2), le réseau d'entraide ou le conseil central de votre région et inviter des intervenantes et intervenants externes à l'assemblée générale.
- Soutenir les programmes d'accès à l'égalité au travail, lesquels sont obligatoires dans les milieux de travail du secteur public.
- Acquérir des compétences interculturelles au sein du syndicat (membres du comité exécutif, du conseil syndical, des comités).



LES DÉFIS DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE DES MIGRANTS
[7 MIN 14 S]

QUELQUES DÉFINITIONS CLÉS POUR LES « SAVOIRS » OU LES CONNAISSANCES INTERCULTURELLES



DIVERSITÉ

Ce concept renvoie à la variété de personnes et d'idées au sein d'une organisation et peut être multidimensionnel :

- **La diversité visible** peut comprendre l'origine ethnoculturelle, la couleur de la peau, le sexe, l'âge, la langue et la santé mentale ou physique (ou le handicap).
- **La diversité invisible** peut comprendre les opinions politiques, les perspectives et les expériences de vie, notamment l'instruction reçue, la situation familiale, les valeurs, les croyances et le style de vie.
- **La diversité visible ou invisible** peut comprendre des caractéristiques qui sont affichées ou non selon les individus, comme l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la religion, l'identité nationale ainsi que le statut socioéconomique.

INCLUSION

Ce concept renvoie à la création d'un milieu au sein duquel les gens se sentent inclus, respectés et valorisés. L'inclusion permet à chacun d'exprimer et d'utiliser ses idées et ses perspectives dans son travail. La diversité d'opinions, de points de vue et de façons de faire facilite l'émergence d'idées nouvelles et de pratiques innovantes. C'est là la richesse des milieux où coexistent différentes cultures.

- L'inclusion favorise le bien-être de chaque personne dans le milieu de travail et dans le syndicat, contribuant ainsi à un climat de travail plus agréable pour tout le monde.
- La communication ouverte et transparente favorise la compréhension mutuelle, la participation, la confiance et la prise de décision en commun, à laquelle toutes et tous adhèrent mieux.
- L'inclusion permet d'attirer de nouveaux militants et militantes et de favoriser la participation de personnes plus timides. En constatant que des personnes de minorités visibles ou ethnoculturelles prennent leur place, d'autres individus peuvent être encouragés à le faire aussi.
- Cela peut permettre au syndicat d'obtenir davantage d'information concernant tous les aspects de la réalité de l'ensemble de ses membres sur les lieux de travail, et ce, à partir de leurs différentes perspectives et expériences.
- Enfin, l'inclusion permet aux salarié-es et au syndicat de recueillir, d'échanger et d'élaborer de nouvelles idées qui peuvent ensuite être proposées à l'employeur.

MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF

Ce concept renvoie à l'idée de favoriser la diversité de personnes et d'idées au sein d'une entreprise en créant un milieu où chacun a un sentiment d'appartenance et peut vraiment être « lui-même » avec son équipe et dans l'entreprise.

MESURES D'ACCESSIBILITÉ

Ce concept s'applique à toutes les étapes du parcours d'embauche, depuis le recrutement jusqu'au maintien en poste. Les protocoles et les systèmes s'accompagnent souvent de conditions qui peuvent créer des problèmes d'accès à certains emplois ou à certains postes. Les mesures et programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) aident à assurer l'accessibilité et l'égalité en emploi.

Définitions adaptées de *Comment créer un milieu de travail inclusif ?*, CBDC Restigouche.

PERCEPTIONS ET HISTOIRE DU SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

PERCEPTIONS DU SYNDICALISME PAR LES PERSONNES IMMIGRANTES

Des personnes immigrantes ont participé à une étude de la CSN et du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN) et ont exprimé leurs perceptions du syndicalisme au Québec.

En voici des extraits.

À plusieurs reprises, elles ont souligné le bon travail des syndicats en matière de règlement de conflits de travail.

Cependant, la majorité d'entre elles considèrent qu'elles sont des « personnes immigrantes », même si elles sont au Québec depuis de nombreuses années. Ne se percevant pas, ou ne se sentant pas reconnues comme Québécoises ou Québécois à part entière, ces personnes peinent à réclamer les droits et les privilèges octroyés à l'ensemble de la population québécoise.

Cette étiquette d'immigrants n'est pas toujours souhaitée, surtout par les personnes de seconde génération, nées au Québec. Il en découle parfois la perception selon laquelle les syndicats se désintéressent des problèmes et des revendications des membres issus de l'immigration, puisqu'ils ont été créés pour répondre aux besoins des Québécoises et des Québécois « de souche » et que leur comité exécutif n'est composé que de Québécois « de souche ».

L'un des enjeux récurrents au cours des années est celui de la non-reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes et de leur déqualification. Dans certains secteurs, leur sous-représentation dans les structures syndicales s'explique simplement par leur absence dans plusieurs corps d'emplois réglementés, vu le manque de reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience de travail à l'étranger.

Pour les immigrantes et les immigrants ayant participé à l'étude, voir les syndicats s'engager dans ce dossier serait un témoignage éloquent de leur volonté de travailler sur des problématiques qui les touchent plus particulièrement.

Ceci peut être fait en plaidant pour mettre fin à la pratique des employeurs qui exigent une expérience professionnelle québécoise avant d'embaucher une personne immigrante, même si l'emploi est dans son domaine de compétence.

De plus, la plupart des participantes et des participants reconnaissent que leur sous-représentation dans les structures syndicales provient en partie des expériences et perceptions négatives du syndicalisme dans leur pays d'origine. Cette crainte d'être la cible de représailles témoigne d'un manque d'information concernant la pratique syndicale québécoise.

Plusieurs témoignages ont démontré une méconnaissance frappante des structures, du fonctionnement et de la culture syndicale au Québec. Ce manque d'information a souvent été reproché aux instances syndicales.

Certains représentants syndicaux ont également fait état d'un manque de formation et d'outils pour répondre adéquatement aux questionnements des syndiqué-es qu'ils représentent.

Source : Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart, 2010



FAIRE CONNAÎTRE L'ORIGINE ET LE FRUIT DE L'ACTION DES SYNDICATS DE LA CSN

Il est utile de raconter l'histoire des syndicats au Québec pour que les nouveaux membres voient ce qui distingue le syndicalisme d'ici :

- Dès sa fondation, en 1921, la CSN fait la promotion d'un syndicalisme autonome, c'est-à-dire indépendant des syndicats américains, du gouvernement et de l'église. La CSN a toujours été combative et tenace : elle a lutté contre l'exploitation des ouvrières et des ouvriers dans des usines insalubres, contre la corruption et la complaisance des dirigeants politiques et contre la domination américaine.
- Depuis sa création, la CSN se bat pour le respect des travailleuses et des travailleurs et pour la transformation de tous les aspects de la vie au travail : salaires, sécurité d'emploi, français au travail, régimes de retraite, mais aussi conditions dangereuses, discriminations de toutes sortes, hiérarchie, cadence exténuante, arbitraire, manque de formation et tout ce qui atteint les travailleuses et les travailleurs dans leur dignité. Aujourd'hui, les droits du travail et les droits d'exercer des activités syndicales sont reconnus par des lois.
- La CSN a toujours été partie prenante des luttes pour la justice sociale : pour une société plus juste, plus égalitaire et démocratique. Que ce soit pour le droit à la syndicalisation, pour l'égalité des femmes, ou encore pour combattre la discrimination sous toutes ses formes, elle a toujours pris le parti de lutter contre l'injustice.
- Ces luttes ont permis d'arracher plusieurs victoires qui font du Québec une société qui se distingue : création de l'assurance maladie, création du ministère de l'Éducation et des cégeps, nationalisation des entreprises privées d'électricité, création d'un réseau public et gratuit de services de garde, établissement de congés parentaux et de congés de maternité payés, lois qui protègent la santé et la sécurité au travail, la langue française, l'équité salariale, etc.

CES LUTTES SE POURSUIVENT DE NOS JOURS

On doit aussi faire connaître l'action de la CSN aujourd'hui, entre autres, l'action :

- en faveur de la libre négociation pour toutes et tous ;
- pour l'amélioration de l'assurance-emploi ;
- pour un régime de santé public, universel et gratuit ;
- pour un réinvestissement en éducation et dans les services publics ;
- pour la prévention en santé-sécurité du travail ;
- pour l'amélioration des conditions de travail et des salaires précaires ;
- pour le droit à un revenu décent à la retraite ;
- pour une protection renforcée du français au travail ;
- pour le droit à l'information ;
- pour l'essor des secteurs manufacturier et forestier ;
- pour un véritable développement durable.



LES RÉSEAUX D'ENTRAIDE

L'ENTRAIDE AU QUOTIDIEN, UN OUTIL DE PRÉVENTION

À travers le soutien offert, l'entraide au travail contribue à la solidarité, à de bonnes relations interculturelles, à l'amélioration de la qualité de vie au travail et au bien-être de toutes et de tous.

Les réseaux d'entraide peuvent être d'une aide précieuse auprès de collègues éprouvant des problèmes d'intégration socioprofessionnelle, de harcèlement, de santé psychologique, de violence conjugale, d'alcoolisme ou de toxicomanie.

Une proportion importante de travailleuses et de travailleurs éprouve des problèmes, qu'il s'agisse de personnes immigrantes ou non. Derrière les statistiques, il y a des humains en difficulté et en souffrance. Notre devoir syndical est d'agir en amont pour contrer les conditions de travail néfastes, mais aussi de soutenir les personnes en difficulté.

Afin d'assurer sa pérennité, le réseau d'entraide, qu'il soit paritaire ou syndical, doit être officialisé.

L'ajout de clauses relatives au réseau d'entraide vient assurer une reconnaissance de l'employeur et, à cet effet, offre la possibilité d'un soutien financier et logistique de ce dernier, pouvant éventuellement mener à la création d'un programme d'aide aux employé-es.



CLAUSES SUR L'ENTRAIDE

Voici des exemples de ce qu'un syndicat pourrait négocier dans des clauses de convention collective relatives aux réseaux d'entraide :

- Une déclaration commune des parties indiquant que les problèmes personnels et professionnels vécus par les travailleuses et les travailleurs sont susceptibles de nuire à leur qualité de vie. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la sécurité et occasionnent des coûts pour l'employeur, ces problèmes nécessitent une collaboration mutuelle;
- Du temps de libération et l'accès à un local afin que les entraidantes et entraidants puissent rencontrer les salarié-es qui le souhaitent sur les lieux du travail et s'acquitter convenablement de leurs tâches;
- De la formation annuelle offerte aux entraidants sur les problématiques à risque d'être vécues par les travailleuses et les travailleurs et sur les habiletés d'écoute;
- Une rencontre annuelle entre les entraidants afin qu'ils se retrouvent et qu'ils échangent sur leur rôle et sur les difficultés rencontrées;
- Dans le cas d'un réseau d'entraide paritaire, la présentation d'un rapport annuel dépersonnalisé au comité des relations de travail (CRT) sur le type d'intervention et le nombre de salarié-es aidés dans l'année. Dans le cas d'un réseau d'entraide syndical, le rapport devrait être présenté au comité exécutif;
- La constitution d'un bottin de ressources auquel les salarié-es pourront faire référence;
- Le caractère volontaire et confidentiel des démarches faites auprès du réseau d'entraide;
- La promotion du réseau d'entraide et le fait que les entraidants soient facilement identifiables. Ces deux facteurs figurent parmi les éléments majeurs contribuant au succès de la mise en place du réseau;
- La mise sur pied d'un programme d'aide aux employé-es par l'employeur.

CRÉER UN RÉSEAU D'ENTRAIDE

Dans les différentes régions du Québec, il existe des réseaux d'entraide de la CSN. Ceux-ci n'ont pas la visibilité d'un comité confédéral ni les moyens d'un service de la CSN. Et pourtant, ils sont formés de gens actifs dans leur milieu de travail.

Ces militantes et militants ne sont pas des thérapeutes. Ils ne se substituent pas aux ressources existantes ni à leur syndicat. Ces personnes ont reçu une formation pour être à l'écoute des autres et les aider à s'orienter vers les services existants.

Ce sont les conseils centraux qui sont responsables du développement des réseaux d'entraide dans les syndicats. L'appui du conseil central aux syndicats peut se concrétiser par différents moyens, comme :

- des sessions de formation sur l'entraide;
- des rencontres thématiques;
- des rencontres de suivi avec les responsables de l'entraide dans les syndicats locaux.

RÉFÉRENCES

1 L'ACCUEIL DES NOUVEAUX MEMBRES ET DES NOUVEAUX ARRIVANTS

- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Se syndiquer : Foire aux questions* [En ligne], Montréal, CSN, <https://www.csn.qc.ca/se-syndiquer/foire-aux-questions>
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Guide d'accueil des nouveaux membres pour les comités exécutifs des syndicats*, [En ligne], Comité national des jeunes, Montréal, CSN, 2019, https://www.csn.qc.ca/2019-05-15_comite-jeune-guide_csn/
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Un syndicat pour se faire respecter*, [Feuillet téléchargeable en ligne], Montréal, CSN, 2020, https://www.csn.qc.ca/sn_un_syndicat_fra_web/
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *La CSN, votre meilleure alliée*, [Dépliant en ligne], Montréal, CSN, 2016, https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/depliant_csn_meilleure_alliee_syndic.pdf
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Mes droits au travail*, [Livret de 28 pages sur les normes minimales du travail, en ligne], Montréal, CSN, 2016, https://www.csn.qc.ca/2016-csn_mes_droits_web_final/
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Déclaration de la CSN contre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie*, [En ligne], Montréal, CSN, 2019, <https://www.csn.qc.ca/actualites/declaration-de-la-csn-contre-le-racisme-la-discrimination-raciale-et-la-xenophobie/>
- TENNYSON, S., *Le biais inconscient limite-t-il votre réussite en tant que mentor-e ?*, Montréal, Mentorat Québec, 2019, <https://mentoratquebec.org/>

* Votre propre convention collective et les guides d'accueil de votre fédération et de votre conseil central.

2 LES RELATIONS INTERCULTURELLES ET L'INTERCULTURALISME

- CENTRE INTERNATIONAL DE SOLIDARITÉ OUVRIÈRE. *Les travailleuses et les travailleurs migrants : des personnes comme les autres, pas des marchandises !*, [En ligne], <https://www.ciso.qc.ca/travailleuses-et-travailleurs-migrants-des-personnes-comme-les-autres-pas-des-marchandises/> et *Les défis de la représentation syndicale*, [capsule vidéo de 7 min 14 s d'une série de 4 avec notamment David Bergeron-Cyr et Josette Côté de la CSN], Montréal, CSN, 2013, https://www.youtube.com/watch?time_continue=50&v=ZqHq6bTHuBk&feature=emb_logo
- RAD. *Deuxième Génération*, [quatre courtes capsules vidéo en ligne de 4 à 6 min sur la réalité de personnes nées ici dont au moins un des deux parents est né à l'étranger], Montréal, Radio-Canada, Non daté, <https://www.rad.ca/dossier/deuxieme-generation>
- CARREFOUR DE RESSOURCES EN INTERCULTUREL (CRI). *Êtes-vous inclusif ? Regards sur vos pratiques. Réflexion et autodiagnostic sur l'inclusion interculturelle au sein de votre organisation – Guide d'animation*, [En ligne], Montréal, CRI et Centraide du Grand Montréal, 2019, https://criccentresud.org/wp-content/uploads/2019/10/etes_vous_inclusif.pdf
- ASSOCIATION CANADIENNE D'ÉDUCATION DE LANGUE FRANÇAISE (ACELF). *Comprendre la construction identitaire : Les compétences culturelles, interculturelles et transculturelles*, [En ligne], [outil pédagogique n° 10], 12 p., QUÉBEC, ACELF, 2015, <https://www.acelf.ca/ressources/serie-comprendre.php>
- DUFOUR, Geneviève. *Outil de soutien à l'intervention auprès des communautés culturelles*, [En ligne], Québec, Centre jeunesse de Québec, 2012, https://educationspecialisee.ca/wp-content/uploads/2018/02/Outil_soutien_intervention_aupr%C3%A8s_communautes_culturelles_CJ_Qu%C3%A9bec_2012.pdf
- BARTEL-RADIC, Anne. *La compétence interculturelle : état de l'art et perspectives*, [En ligne], Management international, 13(4), 11–26. IREGE — Université de Savoie, 2009, <https://doi.org/10.7202/038582ar>
- JAMMAL, Nadine, Bochra MANAÏ, Jean-Claude ROC et André THIBAUT. *L'interculturalisme, une rencontre inachevée*, [En ligne], revue Possibles, vol. 43, n° 1, printemps 2019, Montréal, Département de science politique, Université de Montréal, 2019, <http://redtac.org/possibles/files/2019/05/Interculturalisme-vol43-no1.pdf>
- TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES (TCRI). *La formation continue*, [En ligne], Montréal, TCRI, non daté, <http://tcri.qc.ca/volets-tcri/formation-presentation>
- CORPORATION AU BÉNÉFICE DU DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE (CBDC) RESTIGOUCHE. *Comment créer un milieu de travail inclusif ?*, [En ligne], Campbellton (Nouveau-Brunswick), CBDC Restigouche inc., non daté, <https://optezpourletalent.ca/main/toolkit-2/inclusive-workplaces>

Cette fiche fait partie de la
trousse d'information sur
les relations interculturelles
Pour un syndicalisme inclusif,
disponible à csn.qc.ca. La trousse
est composée de cinq fiches.

**Publié par la Confédération
des syndicats nationaux (CSN)**

Idée originale :
Comité confédéral sur les
relations interculturelles-CSN

Rédaction :
Marie-Hélène Bonin,
Service de recherche et
de condition féminine-CSN

Design graphique :
Robert Devost graphiste Inc.

Production :
Service des communications-CSN

Dépôt légal :
BAnQ 2021 et BAC 2021

ISBN :
978-2-89501-115-6

