

COMITÉ CONFÉDÉRAL SUR LES RELATIONS INTERCULTURELLES

RAPPORT 2020-2023



POUVOIR



MAINTENANT



5

**Membres
du comité**

8

**Bilan
2020-2023**

—
Stratégie contre
le racisme et trousse
*Pour un syndicalisme
inclusif*

9

**Plan de travail
2021-2023**

—
Comprendre et
analyser les impacts
du racisme systémique
et des politiques
d'immigration

—
Favoriser l'intégration
sociale des personnes
d'immigration récente

—

Assurer la participation
et la représentation
des personnes
immigrantes et racisées

—

Combattre l'intolérance,
la discrimination
et le racisme au travail

—

Construire l'adhésion
et la solidarité syndicale

11

Conclusion



MEMBRES DU COMITÉ DURANT CE MANDAT :

DENIS P. BEAUDIN

Syndicat des travailleuses
et travailleurs de Gurit-CSN
et Conseil central des syndicats
nationaux de l'Estrie-CSN,
remplacé en fin de mandat par
PATRICK AMULI
Syndicat des travailleuses
et travailleurs du Service d'aide
aux Néo-Canadiens de Sherbrooke-CSN

RAMA DIALLO

Syndicat des travailleuses
et travailleurs du CIUSSS du
Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal-CSN
et Conseil central du Montréal
métropolitain-CSN

BLANDINE ÉMILIE

Syndicat des travailleuses et travailleurs
des professeur-es de l'UQAM-CSN
et Fédération des professionnelles-CSN

GUERT GÉNÉUS

Syndicat des travailleuses et travailleurs
des agents de la paix en services
correctionnels du Québec-CSN
et Fédération des employées et employés
des services publics-CSN

ALFONSO IBARRA RAMIREZ

Syndicat des travailleuses
et travailleurs de Développement
et Paix-CSN et Conseil central des
syndicats nationaux de l'Outaouais-CSN

ADEM JASAREVIC

Syndicat des travailleuses
et travailleurs des Industries Lassonde
et Fédération du Commerce-CSN

À cette équipe s'ajoutaient

MARIE-HÉLÈNE BONIN,
conseillère syndicale
au Service de recherche
et de condition féminine,
MIREILLE BÉNARD,
ensuite remplacée par
NANCY POIRIER,
conseillères politiques
au comité exécutif de la CSN
et **KATIA LELIÈVRE**,
3^e vice-présidente de la CSN
et responsable politique
du comité et du dossier
des relations interculturelles.

**Les relations interculturelles,
ou l'interculturalité,
constituent un sujet d'intérêt pour
la CSN depuis plusieurs décennies.
Cependant, le comité confédéral,
fondé en 1986, a beaucoup
évolué au fil des ans.
Dans les dernières années,
il s'est activement engagé dans
une démarche d'information et
d'éducation auprès des syndicats
et des instances régionales
et fédératives sur le système
migratoire, le racisme systémique
et l'inclusion de la diversité
au sein du mouvement CSN.
Au Québec et dans les milieux
de travail, la croissance de la
population d'origine immigrante
et la précarisation de ses
droits et de ses conditions
de travail expliquent en bonne
partie ce recadrage.**

POUVOIR MAINTENANT





BILAN 2020-2023

Lors de son 66^e congrès tenu en janvier 2021, la CSN a adopté à l'unanimité deux résolutions qui l'ont engagée à mener en son sein des actions et une campagne nationale contre le racisme systémique. Cet engagement reflète un virage amorcé par la CSN vers une analyse et une action plus systémiques en matière de relations interculturelles, d'immigration et d'inclusion. Ceci est évidemment un mandat de longue haleine.

Le comité a donc élaboré et proposé au conseil confédéral, dès le printemps 2021, une stratégie de lutte contre le racisme systémique. Cette stratégie propose une vision globale pour agir de façon cohérente et persistante dans le temps, à travers des plans d'action successifs de

mandat en mandat. La stratégie de la CSN repose sur cinq piliers qui se déclinent ensuite en autant d'objectifs à atteindre.

Pour outiller les syndicats et mettre en œuvre la stratégie, le comité a produit la trousse d'outils interculturels *Pour un syndicalisme inclusif* qui contient cinq brochures thématiques correspondant à chacun des objectifs. Une tournée a été menée pour faire connaître la trousse lors des congrès des conseils centraux et à l'occasion de plusieurs instances fédératives.

Cette trousse sera également traduite afin d'assurer sa diffusion dans les syndicats anglophones.

Stratégie contre le racisme et trousse Pour un syndicalisme inclusif

AXES STRATÉGIQUES	OBJECTIFS	TROUSSE D'OUTILS
Comprendre et analyser	Comprendre et analyser les impacts du racisme systémique et des politiques de l'immigration sur nos milieux de travail et nos organisations afin de mieux connaître et servir nos membres et de mieux intervenir auprès du patronat et des gouvernements	Fiche 1 <i>L'immigration au Québec, un enjeu primordial</i>
Favoriser l'intégration	Favoriser l'intégration sociale des personnes immigrantes récemment arrivées par le partage de connaissances et d'outils et par les ressources communautaires présentes dans toutes les régions	Fiche 2 <i>Favoriser l'intégration sociale des personnes immigrantes</i>
Inclure syndicalement	Assurer la participation et la représentation des personnes immigrantes et racisées dans les structures syndicales et les instances du mouvement, par la cohérence de nos positions et la persistance de nos actions	Fiche 3 <i>L'inclusion aux structures et à la vie syndicales</i>
Combattre le racisme	Combattre l'intolérance, la discrimination et le racisme dans les milieux de travail et promouvoir les valeurs syndicales d'ouverture, de respect, de dignité et de solidarité	Fiche 4 <i>Contre le racisme et la discrimination systémiques</i>
Construire la solidarité	Construire l'adhésion et la solidarité syndicale autour d'enjeux qui concernent tous les membres, et particulièrement les personnes immigrantes ou racisées, tels que : – la santé et la sécurité au travail ; – l'accès à l'égalité en emploi ; – la lutte contre la précarité.	Fiche 5 <i>La santé-sécurité au travail des personnes immigrantes</i>

Ces préoccupations ne sont pas entièrement nouvelles dans l'histoire de notre mouvement. Déjà, au début des années cinquante, la CSN accueillait 6 000 immigrantes et immigrants qui fuyaient les guerres, s'ingéniant à les aider à trouver du travail, à se syndiquer et à s'intégrer dans leur nouveau milieu (*Le Travail*, décembre 1952).

Depuis cette époque, nos milieux de travail ont beaucoup changé. La diversité ethnoculturelle représente désormais plus de 16 % de la population québécoise (citoyenne et non-citoyenne), selon le recensement de 2021. Alors que le profil de nos adhérents change et continuera de changer dans les prochaines années, il est crucial que les syndicats en sachent plus sur les réalités des personnes immigrantes au travail, mais aussi sur celles des Québécoises et des Québécois qui sont nés ici et qui vivent de la discrimination fondée sur le racisme en raison de la couleur de leur peau, de leur nom, de leur accent ou de leur religion.

PLAN DE TRAVAIL 2021-2023

1 COMPRENDRE ET ANALYSER LES IMPACTS DU RACISME SYSTÉMIQUE ET DES POLITIQUES D'IMMIGRATION SUR NOS MILIEUX DE TRAVAIL ET NOS ORGANISATIONS

Des présentations et le partage de mémoires ont permis d'améliorer les connaissances et les capacités d'action des membres du comité confédéral sur les positions CSN au sujet des politiques migratoires et de la main-d'œuvre immigrante, des politiques contre la discrimination systémique et de celles en faveur de la francisation en milieu de travail.

En vue d'évaluer la représentation des membres racisés au sein du mouvement CSN, le comité a étudié les travaux entrepris par le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN et le Conseil central de la Montérégie-CSN pour élaborer une méthodologie adaptée à la confédération. Le comité a choisi de s'engager dans une démarche invitant les syndicats à conduire un exercice d'auto-identification de leurs membres et de leurs élu-es en fonction de leur statut migratoire et de leur appartenance aux groupes racisés, à travers un sondage ou d'autres outils d'enquête « conscientisante » favorisant l'appropriation.

Le comité a été régulièrement consulté sur les analyses et les positions que la CSN a fait valoir auprès du gouvernement lors de consultations publiques et à d'autres occasions telles qu'aux rencontres du Comité consultatif Personnes immigrantes de la Commission des partenaires du marché du travail. L'accent a été mis sur la précarisation de l'immigration

à travers le recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), aux demandeurs d'asile et aux personnes sans statut migratoire, pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.

2 FAVORISER L'INTÉGRATION SOCIALE DES PERSONNES D'IMMIGRATION RÉCENTE PAR LE PARTAGE DE CONNAISSANCES, D'OUTILS ET DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

En participant aux activités organisées par de nombreux conseils centraux, le comité a pu encourager les syndicats à s'intéresser au processus d'intégration, à connaître les ressources externes leur permettant de contribuer à l'accueil, à l'orientation et à l'inclusion des nouveaux arrivants (cinq ans ou moins au pays) dans leur propre région et à les faire connaître aux employeurs.

Ceci a été rendu possible en s'appuyant sur la fiche 2 de la trousse interculturelle sur l'intégration et l'inclusion des nouveaux arrivants qui permet de cerner les ressources dans chaque région et qui encourage les organisations de la CSN à inviter des représentantes et des représentants de ces organismes communautaires à participer à certaines activités.

Par ailleurs, la CSN a appuyé la campagne visant à rouvrir l'accès aux services de garde en petite enfance qui a été fermé aux demandeurs d'asile par le gouvernement de la CAQ. En effet, le gouvernement a décidé l'été dernier de porter en appel un jugement qui redonnait enfin aux demandeurs d'asile le droit aux services de garde subventionnés, après quatre ans d'interdit, ce qui empêche ces personnes de travailler même si elles ont un permis de travail.

3 ASSURER LA PARTICIPATION ET LA REPRÉSENTATION DES PERSONNES IMMIGRANTES ET RACISÉES DANS LES STRUCTURES SYNDICALES ET LES INSTANCES DU MOUVEMENT

Le comité a fait la promotion de l'inclusion, de la participation et de la représentation des personnes issues de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle dans les comités exécutifs des syndicats et des organisations, une préoccupation présente également dans les orientations du dernier congrès (axe 2 des orientations du congrès : Vie syndicale et mobilisation).

La fiche 3 de la trousse interculturelle sur la participation à la vie syndicale a permis de diffuser les bonnes pratiques en ce sens. Pendant la pandémie, le comité a organisé un webinaire sur l'inclusion des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires dans nos syndicats,

en collaboration avec Manuel Salamanca du Comité des travailleuses et travailleurs immigrants (CTTI), lors de la Semaine d'action contre le racisme.

Le mouvement est de plus en plus attentif à créer des espaces permettant l'expression des personnes racisées à propos de leur expérience sur le marché du travail et dans notre organisation et à recueillir leurs témoignages et leurs contributions. Ceci a été le cas, par exemple, lors d'une journée organisée par le Conseil central du Cœur du Québec (CCCQ-CSN), qui donnait la parole à un panel de personnes immigrantes membres de syndicats CSN, à l'automne 2022.

Enfin, la CSN a accru son travail de promotion de la francisation en milieu de travail sur divers fronts dans un esprit d'inclusion et d'ouverture interculturelle, mais également afin de favoriser la participation syndicale et de réduire les risques en santé-sécurité au travail (SST). Ceci s'est fait notamment en diffusant de l'information sur les programmes disponibles et en insistant auprès des instances gouvernementales pour qu'elles améliorent cet accès en milieu de travail, particulièrement pour les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires.

4 COMBATTRE L'INTOLÉRANCE, LA DISCRIMINATION ET LE RACISME AU TRAVAIL ET PROMOUVOIR LES VALEURS SYNDICALES D'OUVERTURE, DE RESPECT ET DE SOLIDARITÉ

Avec la multiplication de décès tragiques, le racisme n'est plus simplement perçu comme un comportement individuel déviant, mais aussi comme un ensemble de pratiques organisationnelles plus ou moins voulues. Davantage de syndicats ont pris conscience de l'importance de combattre le racisme et la discrimination systémiques dans les milieux de travail, et la nécessaire sensibilisation doit se poursuivre en ce sens.

Pour ce faire, la diffusion des contenus de la trousse interculturelle de la CSN (particulièrement la fiche 4) auprès des organisations et des syndicats qui désirent faire de l'éducation ou de la sensibilisation a été effectuée, lors d'activités des conseils centraux de Québec-Chaudière-Appalaches, du Montréal métropolitain, de l'Outaouais, de la Montérégie, entre autres. Une affiche proclamant « Non au racisme » a également été produite et distribuée à tous les syndicats.

Pendant la pandémie, un webinaire sur le racisme systémique a été organisé avec la participation de M^{me} Myrlande Pierre, vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Julie Sanogo, alors coordonnatrice du service juridique de la CSN et Rama Diallo, membre du comité confédéral sur les relations interculturelles.

De plus, l'analyse des manifestations du racisme systémique à travers le recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), aux demandeurs

d'asile et aux sans-papiers a été partagée avec les membres à travers des présentations et des articles dans l'infolettre de la CSN *En mouvement* et dans *Le point syndical*.

Le comité a aussi appuyé et fait connaître les objectifs des campagnes pour la régularisation des personnes immigrantes menées pendant la pandémie lors de la campagne pour les « anges gardiens », incluant des actions contre l'expulsion du travailleur de la santé sans-papiers Mamadou Konaté, et lors de la nouvelle campagne pour la régularisation des personnes sans statut et à statut précaire. Parmi les gestes posés à ce sujet, mentionnons un webinaire organisé avec Amnistie internationale, une conférence en conseil confédéral de François Crépeau, ancien rapporteur spécial de l'ONU pour les droits des migrants, la publication de lettres ouvertes dans les médias, l'intervention du Syndicat du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal-CSN pour éviter une déportation, plusieurs actions du CCMM-CSN et, plus récemment, la mobilisation du Conseil central de Québec chaudière Appalaches-CSN. L'automne dernier, ces demandes ont été réitérées par la présidente de la CSN auprès des ministres fédéral et provincial de l'immigration.

5 CONSTRUIRE L'ADHÉSION ET LA SOLIDARITÉ SYNDICALE AUTOUR D'ENJEUX QUI CONCERNENT TOUS LES MEMBRES ET PARTICULIÈREMENT LES PERSONNES IMMIGRANTES

Selon les membres du comité, l'adhésion et la solidarité syndicale doivent se construire autour d'enjeux communs à tous les membres, quel que soit leur statut migratoire ou leur citoyenneté nationale. Ceci inclut par exemple la santé et la sécurité au travail, l'accès à l'égalité en emploi ou la lutte contre la précarité. C'est dans cet esprit que la CSN revendique la régularisation des travailleuses et des travailleurs à statut migratoire précaire afin de leur permettre d'occuper des emplois décents. La diversité a aussi été incluse pour cette raison dans la campagne Le travail, mais en mieux.

Par ailleurs, les membres du comité ont contribué au travail de réseaux d'entraide et d'organisations soucieuses des enjeux de santé et de sécurité au travail propres aux nouvelles et aux nouveaux arrivants, ce qui correspond d'ailleurs à l'une des priorités du dernier congrès (axe 1 des orientations du congrès : SST). Ainsi, des interventions ont été réalisées pour des syndicats tels que le réseau d'entraide de l'Association professionnelle du personnel administratif (APPA-CSN) qui regroupe le personnel de soutien du conseil scolaire de Montréal, les syndicats du secteur de l'agroalimentaire affiliés à la Fédération du commerce-CSN et d'autres encore. Des membres du comité ont également contribué à la réalisation d'une journée thématique organisée par le CCCQ-CSN à l'occasion de la semaine nationale sur la santé et la

sécurité au travail. Une vidéo a d'ailleurs été produite à cette occasion et pourra être utile à d'autres régions. Ce fut un événement régional auquel ont aussi participé plusieurs personnes venues d'autres régions.

À ces différentes occasions, la fiche 5 de la trousse a pu être distribuée, permettant de diffuser plus d'informations sur la diversité dans les réseaux d'entraide, le traitement des réclamations à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), le harcèlement discriminatoire et la santé psychologique, etc.

Un autre chantier visant à construire l'adhésion et la solidarité syndicale a été à peine amorcé au cours de ce mandat. Il s'agit d'améliorer l'impact des lois sur l'accès à l'égalité en emploi (axe 3 des orientations de la CSN au dernier congrès : Travail). En effet, le comité s'apprête à porter une revendication concernant les lois sur l'accès à l'égalité en emploi et à l'intégrer aux futures actions de la CSN (proposition du dernier congrès). Il est ici question de réclamer d'être associée, en tant qu'organisation syndicale, à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces plans d'accès à l'égalité en emploi et d'élargir la mise en œuvre de ces plans à l'ensemble des entreprises, comme c'est le cas pour l'équité salariale (proposition du dernier congrès).

CONCLUSION

Pendant trop longtemps, la CSN a fait la promotion de relations interculturelles harmonieuses sans véritablement tenir compte des obstacles qui se dressent contre celles-ci. Il a fallu l'irruption d'un militantisme et d'un discours résolument antiraciste pour que nous prenions acte, comme organisation, des préalables nécessaires à mettre en place pour que se constitue ce modèle social alternatif qu'on appelle l'interculturalisme ou l'interculturalité.

Cette prise de conscience n'était pas possible sans que celles et ceux qui constituent la « diversité ethnoculturelle » deviennent suffisamment nombreux pour prendre la parole au sein de la CSN. Cette présence grandissante a enfin permis de témoigner d'une expérience qui, trop souvent, en est une d'ignorance, de préjugés, de marginalisation, d'inégalités, d'assimilation ou d'exclusion. Bien sûr, le poids de l'Histoire, du racisme et du capitalisme combinés explique la chape de plomb qui imposait silence, jusqu'à ce que la force du nombre puisse la repousser pour enfin contester les rapports de pouvoir existants et revendiquer le droit à l'égalité de toutes et de tous.

Devant cette entreprise de dénonciation parfois difficile à entendre pour la majorité d'entre nous, peut-on simplement continuer à suggérer le dialogue et la collaboration ? Le dialogue est-il possible sans reconnaissance des blessures morales répétées vécues par les victimes de la discrimination, du racisme et de l'exclusion ?

L'interculturalisme est-il possible sans reconnaissance du racisme systémique et sans critique du capitalisme ?

Les membres du comité croient que l'interculturalisme est un projet de transformation sociale qui exige l'ouverture, la reconnaissance, l'inclusion, l'acceptation des différences, l'innovation et le changement dans nos façons de voir et de faire. Sans ces prérequis, il deviendra difficile de résoudre les conflits qui risquent de se multiplier entre nous. Difficile aussi de susciter la participation nécessaire pour coconstruire ce projet de société fondé sur la justice sociale, le pluralisme et la démocratie participative, le tout dans « la langue de chez nous », comme le dit joliment la chanson.

Cependant, pour y parvenir, il ne faudra pas négliger l'importance de fournir du soutien organisationnel à l'intervention des syndicats, des dirigeantes et dirigeants ainsi que des salarié-es de la CSN. Pour intervenir adéquatement en contexte interculturel, tel que le révèlent dans l'une de leurs études Jessica Dubé et Daniel Côté, chercheuse et chercheur de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, il est nécessaire de mettre à jour les compétences interculturelles à tous les niveaux d'une organisation, d'élaborer un dispositif organisationnel flexible et de prévoir le temps et les ressources nécessaires pour agir dans ce contexte. À défaut de quoi, selon eux, il peut se créer un sentiment d'hostilité à la diversité ethnoculturelle pouvant entraîner ce qu'ils appellent une « fatigue de compassion ».

Notre *Charte des droits et libertés de la personne* exige que nous traitions chaque individu qui vit ici comme une Québécoise ou un Québécois à part entière, quelle que soit la couleur de sa peau, son origine ethnique ou nationale, sa religion ou sa langue. À la CSN, nous croyons que le droit à l'égalité est non seulement une obligation légale, mais aussi notre responsabilité à toutes et à tous. Nous sommes individuellement et collectivement responsables de bâtir et de préserver la société juste, égalitaire et solidaire que nous voulons. Pour y parvenir, les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans les milieux de travail.

Notre *Charte des droits et libertés
de la personne* exige
que nous traitons chaque individu
qui vit ici comme un Québécois
ou une Québécoise à part entière,
quelle que soit la couleur de sa peau,
son origine ethnique ou nationale,
sa religion ou sa langue.
À la CSN, nous croyons que le droit
à l'égalité est non seulement
une obligation légale,
mais aussi notre responsabilité
à toutes et à tous.



Solidaire
depuis 1921