

# Pas de sortie de crise sans les travailleuses et travailleurs racisés !



Par le comité immigration et relations interculturelles

## Syndicalisme de combat rime aujourd'hui avec lutte contre le racisme systémique !

Le 25 mai dernier, une image a crevé nos écrans virtuels : George Floyd étouffait sous le genou d'un policier à Minneapolis. De nombreuses villes aux États-Unis se sont embrasées contre le racisme, et Montréal a connu ses premières manifestations de grande ampleur après le premier confinement. Le 3 octobre dernier, la première manifestation d'ampleur après le début du 2e confinement s'est tenue pour réclamer « Justice pour JOYCE », Joyce Echaquan, cette femme atikamekw morte à l'hôpital de Joliette, après s'être plainte d'être surmédicamentée et avoir enduré des injures racistes.

Cependant, le racisme systémique ne se réduit pas à des actes dont l'intention est clairement raciste et dont la dénonciation a d'ailleurs fait consensus auprès des responsables politiques. Le racisme systémique est bien plus pernicieux : il se loge dans la façon dont nos institutions fonctionnent – ce que le gouvernement Legault refuse d'admettre; le reconnaître n'est pas faire le procès des Québécois. Le racisme systémique se manifeste sous plusieurs formes : la banalisation de pratiques quotidiennes de discrimination au travail, la relégation dans les emplois



les moins bien payés et souvent précaires (voir tableau A en annexe), les interpellations policières, les difficultés d'accès au logement, à la santé.

« Le racisme est un système structurant les opportunités et attribuant de la valeur en fonction de l'interprétation sociale de l'apparence d'une personne (ce que nous appelons « race ») qui désavantage injustement certains individus et communautés, et favorise injustement d'autres individus et communautés » nous dit Camara Phyllis Jones, spécialiste de santé publique aux États-Unis.<sup>1</sup>

Mais comment ce système fonctionne-t-il ? La crise de la COVID-19 et le confinement ont rendu le racisme visible. Et il est important ici de le souligner, pour que « l'après-crise » ne consiste pas à remettre le voile sur les conditions de travail et de vie de celles et ceux qui sont apparus

comme « essentiels » et qui, pour une grande partie, si ce n'est la majorité dans certains emplois, sont racisés, c'est-à-dire victimes de ce système de dévalorisation et de domination, et du coup appauvris.<sup>2</sup>

Ainsi, début mai 2020, il est devenu clair que l'on constatait un taux de surinfection et de surmortalité parmi les populations racisées, en particulier parmi les populations noires aux États-Unis, et ici aussi, dans les quartiers de Montréal-Nord, Saint-Michel, etc.

Des personnalités politiques ou scientifiques, aux États-Unis, ont dit que cela était dû à des caractéristiques génétiques des Noirs. Rien de tel n'est vrai, bien sûr ! Des enquêtes menées auprès des populations des quartiers pauvres de Montréal, où le taux de population d'origine immigrée ou racisée est important, déconstruisent une fois de plus cette vision essentialiste, qui consiste à attribuer à des groupes sociaux des caractéristiques qui seraient naturelles (« les Haïtiens attachent plus d'importance aux valeurs familiales, c'est pour cela qu'on les retrouve en grand nombre parmi les préposés aux bénéficiaires, les aides à domicile, etc. »), alors que la seule chose que les individus du groupe social ainsi étiqueté partagent, c'est leur pays d'origine, la teinte de leur peau, ou encore leur accent.<sup>3</sup>

Si surinfection et surmortalité il y a eu — et il pourrait encore y en avoir — c'est parce que ces populations sont à l'intersection de multiples facteurs d'inégalités dans notre société.



Ils et elles occupent le plus souvent les emplois de première ligne, et ont souffert du manque d'équipement de protection au Canada et ailleurs en Amérique du Nord ainsi qu'en Europe. Au Québec en particulier, ils et elles ont subi les conséquences désastreuses de la réforme de la santé et des services sociaux (réforme Barrette), qui, pour ne pas perdre une seconde de « productivité », préconise de déplacer le personnel d'établissement en établissement, ce qui a été fait tout au long de la pandémie ! Trente ans de néolibéralisme ont laissé des traces (voir texte du Front de lutte santé et services sociaux), et c'est le personnel qui en a fait les frais : le fait que 20 % en moyenne du personnel de la santé ait été infecté au Québec, contre 10 % en moyenne dans les pays industrialisés, en témoigne sans ambiguïté.<sup>4</sup> Et ce personnel de plus en plus racisé porte à bout de bras un système de santé et services sociaux essoufflé et de plus en plus déserté par celles et ceux qui peuvent trouver des emplois ailleurs. Préposés-es à l'entretien, cuisiniers et

cuisinières, agents de sécurité, caissiers et caissières, ont aussi été exposés à la COVID-19, tout comme les préposés aux bénéficiaires, et ont de ce fait accru la transmission communautaire dans ces quartiers, mais aussi parmi les aîné-es et autres personnes vulnérables qui faisaient appel à des aides à domicile. Dépourvues de moyens de protection, elles étaient souvent les seules personnes pouvant leur rendre visite. La pandémie aura aussi été un révélateur de l'âgisme systémique qui loge au cœur de nos politiques publiques de prise en charge des aîné-es.

Les résidents des quartiers montréalais à faibles revenus sont aussi plus souvent des personnes au statut de citoyenneté précaire (par exemple, en attente de leur reconnaissance comme réfugié-es), et ne trouvent d'emplois que via les agences de placement. Or, plusieurs agences ont envoyé sur des emplois de première ligne des personnes ne maîtrisant ni le français ni l'anglais, et donc pas en mesure de comprendre les consignes sanitaires, en recourant à des moyens de transport qui ne permettaient pas d'assurer la distanciation sociale préconisée.<sup>5</sup> D'autres travailleuses et travailleurs se sont retrouvés dans des lieux de travail où les employeurs n'appliquaient pas les mesures de protection, sans se faire rappeler à l'ordre, faute d'inspecteurs, et parce qu'un grand nombre de ces travailleurs sont des personnes immigrantes à statut précaire, qui n'osent pas porter plainte contre le non-respect des règles de santé et sécurité. Rentrés chez eux, ils et elles se retrouvent le plus souvent dans des logements exigus, qui ne permettent pas de mettre à l'abri le parent ou grand-parents vulnérable.<sup>6</sup>

*« Nous sommes moins protégés parce que nos rôles et nos vies ont moins de valeur; nous sommes moins valorisés dans notre travail, notre intelligence et notre humanité. »*

— Camara Phyllis Jones

## La sortie de crise : comment maintenir visibles les différents facteurs d'inégalités et les éradiquer

Ce qu'il est important de souligner ici, si l'on veut tracer des pistes pour la sortie de crise, c'est que ces faits ont été rendus visibles grâce à la mobilisation d'organismes communautaires tels Hoodstock, Parole d'excluEs et bien d'autres.<sup>7</sup> Comme d'autres groupes d'entraide formels ou informels – car on a assisté à un important déploiement de solidarité spontanée avec des habitants développant des initiatives pour les proches ou apportant des appuis à d'autres quartiers – ces organismes ont fait en sorte que l'information sur les consignes sanitaires circule dans plusieurs langues, ont distribué des masques avant même que ceux-ci ne soient rendus obligatoires, etc. En somme, ils ont redéployé leurs activités pour répondre aux nouveaux besoins, le plus souvent bénévolement, ou les ont amplifiées pour assurer la sécurité alimentaire des habitants (et l'on ne désigne pas ainsi que les personnes racisées) des quartiers pauvres et mal pourvus en services publics, en s'appuyant sur leur implication citoyenne. Soulignons que la notion de sécurité s'entend ici au sens d'accès, en termes physique et de revenus, ainsi qu'au sens d'accès à une nourriture de qualité, c'est-à-dire sécuritaire pour les besoins de l'organisme.<sup>8</sup>

En outre, et toujours en s'appuyant sur les personnes souvent considérées comme des citoyennes et citoyens de seconde zone par les pouvoirs publics, ces organismes communautaires ont interpellé les responsables politiques, leur mairesse d'arrondissement, les responsables sanitaires, pour réclamer des cliniques mobiles de santé, une prise de conscience des réels problèmes affectant cette population, ainsi que des moyens appropriés. Même si elles n'ont guère été entendues, les alarmes qu'ils ont émises, très tôt, sur la façon et la vitesse à laquelle la COVID-19 se propageait dans ces quartiers, en suivant les multiples chemins ouverts par la précarité et l'insécurité, ces organismes communautaires ont empêché cette essentialisation des vulnérabilités, qui naturalise les processus de discriminations portées par le racisme systémique — comme par le système patriarcal. L'un et l'autre se combinent pour maintenir invisibles les inégalités socioéconomiques et culturelles.<sup>9</sup>

Le rôle que ces organismes ont tenu pourrait être amplifié avec l'appui des syndicats. C'est dans cette perspective que le comité immigration et relations interculturelles (CIRI) du CCMM—CSN a noué un partenariat, qui se veut de longue haleine, avec Hoodstock et Parole d'excluEs. Le comité est fier qu'ils aient accepté cette collaboration. Les syndicats en tant que structure collective, en tant qu'institution et lieu d'action collective, ont des moyens pour faire passer la lutte contre le racisme systémique à l'échelle qu'elle doit occuper, celle du combat politique pour une autre société, où les travailleuses et les travailleurs seront reconnus pour leur apport en toute égalité et justice sociale.

*« C'est en s'appuyant notamment sur les syndicats que l'on peut repolitiser le débat sur les enjeux concernant les quartiers pauvres et racisés »* soulignait Bochra Manai, coordonnatrice de Parole d'excluEs et géographe. C'était une remarque analogue qui était clamée il y a trente ans par les mouvements de femmes qui affirmaient que « le privé est une affaire publique » et réclamaient le soutien des syndicats pour une loi sur l'équité salariale.

Cependant pour que les syndicats jouent ce rôle et contribuent à rendre visibles les phénomènes de racisme systémique, il est plus que nécessaire qu'on assiste à une démocratisation de la parole et des choix d'objectifs et d'actions. Et cette démocratisation passe en premier lieu par le fait que les membres racisé-es au sein des syndicats acquièrent une véritable voix collective. Ce qui suppose qu'elles et ils soient effectivement représentés dans les instances en proportion de leur nombre dans les syndicats, mais aussi de leur nombre sur le marché du travail.

Aujourd'hui, d'après les données du recensement de 2016, 13 % de la population québécoise appartient à la catégorie administrative « minorité visible » utilisée pour les recensements. Si l'on s'intéresse à la Ville de Montréal, c'est 33 % de la population qui s'identifie à une minorité visible. Le pourcentage oscille entre 45 % et 49 % dans les quartiers parmi les plus pauvres de Montréal. Si l'on élargit la focale et que l'on examine la région métropolitaine, pour avoir une vision d'une population plus hétérogène (Montréal, comme on le sait, concentre les familles à faibles revenus), alors c'est 23 % de la population qui se déclare membre

d'une minorité visible. Et si l'on considère toutes les populations issues de l'immigration, elles représentent dorénavant 59 % de la main-d'œuvre dans la région métropolitaine (selon la Commission des partenaires du marché du travail). C'est un véritable choc démographique que vit le Québec (et sans aucun doute le Canada, suivant en cela ce qui s'est produit aux États-Unis). Mais les syndicats n'en sont pas représentatifs actuellement, faute de les représenter dans les instances, mais aussi de les organiser sur le marché du travail, sachant que ces populations sont le plus souvent dans les emplois de première ligne ou précaires, et payées moins de 15 \$ l'heure.

Si le syndicalisme veut se renouveler, s'il veut renouer avec le syndicalisme de combat qui s'impose dans cette période, les syndicats doivent redevenir des organes d'expression collective de tous les travailleurs et travailleuses, en leur sein et dans leur rapport avec celles et ceux qui sont des partenaires naturels dans ce combat et qui, pour l'instant du moins, sont les plus présents sur le terrain.

On a découvert avec la pandémie et le confinement qu'il y avait un bouton pour arrêter la machine économique et la mettre sur pause. Il y a sûrement un bouton pour choisir de remettre en marche des activités cohérentes avec la protection de l'environnement, pour lesquelles on ne sera plus obligés de compter sur l'exploitation du plus grand nombre, en dévalorisant et en opprimant les groupes humains les uns par rapport aux autres, puisque l'objectif ne sera plus la course aux profits. Oserons-nous choisir de changer de vision la société, pour affirmer et mettre en pratique que tous les êtres humains ont la même valeur, que les vies de toutes et tous comptent !<sup>10</sup>

## Notes:

1. Voir « *Why Racism, not Race, Is a Risk Factor for Dying of COVID-19* », <https://www.scientificamerican.com/article/why-racism-not-race-is-a-risk-factor-for-dying-of-covid-19/>
2. « *Les enfants et petits-enfants des immigrants noirs ou latino-américains continuent, au Canada, d'avoir des salaires de 25 % à 35 % inférieurs à ceux des immigrants moins reconnaissables sur la rue. Les revenus d'emploi des immigrants issus de groupes racialisés sont, en moyenne, inférieurs de 26 % à ceux des autres immigrants au Canada, rapporte une étude du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) une étude du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) . Cet écart varie cependant selon les groupes, les immigrants issus des communautés noire, arabe ou coréenne gagnant aussi peu que 68 % du salaire des immigrants qui ne s'identifient à aucun groupe racialisé, alors que les Chinois font un peu mieux à 81 %.* » (Desrosiers, Éric, « Des immigrants racialisés peuvent rester sous-payés pendant trois générations », *Le Devoir* du 9 décembre 2019).
3. Cleveland, J., Hanley, J., Jaimes, A., Tamar, W. (2020). *Impacts de la crise de la Covid-19 sur les « Communautés culturelles » montréalaises. Enquête sur les facteurs socioculturels et structurels affectant les groupes vulnérables* [[https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/impact\\_covid19\\_communautes\\_culturelles.pdf](https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/impact_covid19_communautes_culturelles.pdf)]. Cette enquête s'appuie sur une cinquantaine d'entrevues avec des groupes communautaires au service de nouveaux arrivants, des représentants d'association ethnoculturelles des représentants de groupes religieux, des membres de groupe d'entraide informels, des professionnels impliqués auprès de ces populations
4. Alam, H (2020) *La Presse Canadienne*, repris par *Le Devoir* du 19 septembre 2020, « Près de 20 % des cas de Covid provenaient du secteur de la santé » [<https://www.ledevoir.com/societe/sante/586295/pres-de-20-des-cas-de-covid-19-provenaient-du-secteur-de-la-sante-au-canada?fbclid=IwAR0003jcDW6UpSvmi2vsKktj8TuGnkX7i6T2uaADYLfnZfQKF7CCnFbZAR8>]

## Pistes d'actions à court terme

1. Développer des sessions de formation et de sensibilisation sur ce qu'est le racisme systémique à l'intention des membres affiliés au CCMM-CSN et des exécutifs locaux.
2. Participer à l'élaboration d'outils d'intégration et d'inclusion de personnes racisées dans les syndicats CSN.
3. Mettre sur pied un programme d'animation pour encourager la participation active des personnes racisées aux instances et comités des syndicats CSN.
4. Exiger que le gouvernement Legault reconnaisse le racisme systémique, tant envers les personnes d'origine immigrante que celles racisées, ainsi qu'envers les peuples autochtones, et mette en œuvre les recommandations adoptées pour le combattre.<sup>11</sup>

**Conseil central du  
Montréal métropolitain**  
1601, avenue De Lorimier  
Montréal, Qc, H2K 4M5

**Pour nous joindre:**  
(514) 598-2021  
[receptionccmm@csn.qc.ca](mailto:receptionccmm@csn.qc.ca)

**Site Internet:**  
[ccmm-csn.qc.ca](http://ccmm-csn.qc.ca)

**Facebook:**  
[facebook.com/ccmm.csn/](https://facebook.com/ccmm.csn/)

## Notes:

5. Voir l'enquête menée par des journalistes de Radio-Canada, Thomas Gerbet et Romain Schué, publiée le 1er juin 2020 et qui s'intitule « Des migrants mal formés envoyés au cœur du chaos des CHSLD » < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1707732/migrants-demandeurs-asile-agences-placement-proposes-chsld-enquete> >

6. Pour une vision exhaustive, on peut se reporter à l'enquête citée.

7. Hoodstock s'est créé pour contester le racisme systémique à la suite de la mort de Fredy Villanueva. Sa mission est : générer des espaces de dialogues et des initiatives mobilisatrices pour éliminer les inégalités systémiques et développer des communautés solidaires, inclusives, sécuritaires et dynamiques." <https://www.hoodstock.ca/ce-que-nous-voulons>. Parole d'excluEs est un organisme communautaire qui intervient sur plusieurs quartiers de Montréal, dont Montréal-Nord, et qui « lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale par la mobilisation citoyenne ». <http://www.parole-dexclues.ca/>

8. L'enquête de Cleveland et al. citée précédemment relate l'important et pertinent effort déployé par les organismes et l'importance des solidarités locales, mais aussi internationales, pour sensibiliser la population de ces quartiers, parfois 1 à 2 mois avant que le gouvernement Legault ne décide du confinement

9. Là aussi, il est important de souligner les inégalités de moyens affectant les enfants des familles à faibles revenus de ces quartiers, qui n'ont pas nécessairement un ordinateur ou une pièce pour étudier, et dont les parents, ou les mères monoparentales, aux emplois précaires, arrivent difficilement à faire garder, accompagner ou encadrer comme ils et elles le souhaiteraient.

10. Cette expression s'inspire de Black lives matter ! l'expression qui a rallié aux États-Unis les citoyens et citoyennes antiracistes.

11. Tel le rapport Viens

12. Le tableau en annexe provient de l'étude de Cleveland et al. (2020), référencée en note 3; le tableau se trouve p.19.

## Proportion d'immigrants et de minorités visibles dans des postes «essentiels» au Québec, 2016<sup>12</sup>

	Québec Total	Immigrants (Québec total)	Minorités visibles (Québec total)	% Immigrants	% Minorités visibles	% Féminin
Québec total	4 244 290*	794 060	490 050	18.71%	11.55%	48.24%
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	66 535	16 725	16 315	25.14%	24.52%	84.62%
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage	75 100	17 220	14 340	22.93%	19.09%	57.11%
Personnel de soutien des ventes (incl. caissiers, garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins)	52 910	6 180	6 580	11.68%	12.44%	31.24%
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	86 180	19 545	14 260	22.68%	16.55%	96.28%
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	67 960	13 700	12 555	20.16%	18.47%	34.73%
Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	12 070	6 140	5 260	43.58%	50.87%	4.93%

\* la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé et déclaré un revenu d'emploi en 2015

Note : les chiffres du recensement 2016 n'incluent pas les demandeurs d'asile qui sont arrivés en plus grand nombre depuis 2017. La proportion d'immigrants et de minorités visibles dans ces domaines d'emploi est donc maintenant plus élevée.