

Combattre les inégalités et microagressions racistes par des stratégies syndicales appropriées



Comité immigration et relations interculturelles (CIRI)
du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN) – 2024

Résumé du

Rapport sur l'exploitation des réponses

de l'enquête diffusée en 2021 et 2022 parmi

les membres des syndicats affiliés au

Conseil central du Montréal métropolitain

(CCMM-CSN)

Comité de pilotage du rapport

Ramatoulaye Diallo, responsable politique du comité immigration et relations interculturelles (CIRI) du Conseil Central du Montréal métropolitain-CSN

Celia Rojas-Viger, membre du comité CIRI

Carole Yerochewski, responsable du comité CIRI.

Préparation du questionnaire :

Comité de pilotage avec la collaboration du comité des répondantes et répondants du plan d'action contre le racisme systémique et du comité immigration et relations interculturelles.

Codage des données et analyse et rédaction :

Carole Yerochewski

Analyse, correction, adaptation du rapport :

Ramatoulaye Diallo, Dominique Daigneault

Exploitation SPSS des résultats :

Claire Durand, Shawn Leroux, Audrey Laurin-Lamothe

Présentation PowerPoint des résultats préliminaires :

Carole Yerochewski et Ramatoulaye Diallo avec la collaboration des membres du comité immigration et relations interculturelles (CIRI)

Cette collecte de données sur le racisme et les injustices en milieu de travail n'aurait pu se faire sans l'implication des syndicats qui ont participé notamment en faisant circuler le questionnaire parmi leurs membres.

Nous remercions l'ensemble des employé-es de bureau du CCMM-CSN qui ont contribué à la logistique et la mise en page du document ainsi que les deux personnes conseillères syndicales au dossier : Diane Ford et Alex Pelchat.

Nous tenons également à remercier les membres du conseil syndical du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN pour leur contribution.

Sommaire

Comité de pilotage du rapport	4	Conclusion et recommandations	30
Introduction	7	1. La formation sur les réalités du racisme systémique et l'adoption d'un langage commun	32
Mise en contexte	8	2. La représentation des personnes racisées, immigrantes ou autochtones dans les instances syndicales	33
Plan d'action contre le racisme systémique du CCMM-CSN	10	3. La participation de toutes et tous à la vie démocratique des syndicats et aux processus de prise de décisions	34
Les définitions	12	4. La négociation des conventions collectives	36
Le questionnaire	13	5. La participation aux campagnes publiques contre le racisme et en alliance avec les organisations antiracistes.	37
Faits saillants	14	Bibliographie	38
Profil des personnes participantes	14	Annexe A	40
Principaux résultats	15	Les principales thématiques de réponses au questionnaire présentées lors des restitutions (présentations préliminaires de résultats.	40
Analyse des faits saillants	24	Annexe B	42
Dans cette partie, nous souhaitons revenir sur certains aspects qui soutiennent les recommandations proposées à l'issue de ce rapport.	24	Présentation du sondage	42
Que faire ?	28		



© Sincerely, Unsplash

Introduction

Le racisme se manifeste sous différentes formes. Il se traduit par des violences ouvertes et directes, mais aussi par des microagressions quotidiennes, qui sont des sources de souffrances psychiques pour celles et ceux qui les subissent. Il peut également se manifester de manière systémique.

En effet, l'organisation politique, économique et sociale peut être la source d'inégalités liées à la couleur de la peau, à l'origine ethnique ou à la religion. Et, malgré le refus de reconnaître la présence du racisme systémique par le premier ministre François Legault et son gouvernement, celui-ci est bel et bien présent au Québec.

Le mouvement syndical n'y échappe pas. Or, on ne peut prétendre vouloir lutter pour la justice sociale sans s'engager dans la lutte contre le racisme, les inégalités et les souffrances qu'il génère. Ainsi, le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN (CCMM-CSN) s'est doté d'un plan d'action ambitieux, adopté lors de l'assemblée générale du 27 janvier 2021. Un des éléments centraux de ce plan d'action visait à documenter la situation, afin d'identifier des recommandations pour agir contre la présence du racisme systémique dans ses propres rangs.

Le présent document est un résumé du document : « Combattre les inégalités et microagressions racistes par des stratégies syndicales appropriées, Rapport sur la mise en œuvre et l'exploitation des réponses apportées à un questionnaire diffusé parmi les membres de syndicats affiliés au CCMM-CSN ».¹ Il vise à mieux connaître les profils des membres des syndicats affiliés au CCMM-CSN ainsi que la façon dont le racisme se manifeste dans les milieux de travail.

Vous pourrez prendre connaissance de la démarche sur laquelle repose ce rapport, des principaux faits saillants, quant aux résultats obtenus, ainsi que de l'analyse et des recommandations qui en découlent ou qui s'appuient sur de nombreuses recherches allant dans le même sens.

Note n° 1
Yerochewski, Carole, avec la collaboration de Diallo, Ramatoulaye et de Rojas-Viger, Celia (2024). Combattre les inégalités et microagressions racistes par des stratégies syndicales appropriées, Rapport sur la mise en œuvre et l'exploitation des réponses apportées à un questionnaire diffusé parmi les membres de syndicats affiliés au CCMM-CSN, 117 p.

Mise en contexte

L'adoption du plan d'action du CCMM-CSN sur le racisme systémique s'inscrit dans un contexte d'indignation et de fortes mobilisations antiracistes suscitées par la mort de Georges Floyd aux États-Unis et de celle de Joyce Echaquan au Québec. Rappelons que Georges Floyd, un homme noir soupçonné d'avoir voulu écouter un faux billet de 20\$, est décédé le 25 mai 2020 à Minneapolis, après avoir été arrêté, plaqué au sol par un policier qui avait fait pression sur sa nuque, pendant 9 minutes, l'empêchant de respirer. Cet acte de violence a débouché sur de grandes mobilisations initiées par le mouvement *Black Lives Matter*, ainsi que sur la condamnation du policier pour homicide et meurtre au deuxième degré, en avril 2021.

Note n° 2

Le terme racisé est celui privilégié par la littérature scientifique sur le racisme et par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Triki-Yamani, 2020), car ce terme renvoie au processus de catégorisation créée par le racisme. Autrement dit, désigner des personnes par leur couleur de peau, leur origine ethnique ou nationale ou par leur «race», comme c'était le cas avant que cette notion ne soit disqualifiée, n'a rien de naturel. La racisation caractérise ce processus de catégorisation, qui revient à désigner une différence par rapport à un groupe servant implicitement de référence, mais qui n'est pas nommé – le groupe des Blancs. Le terme racisé est donc privilégié par rapport à celui de «minorités visibles» qui laisse croire qu'une différence s'appliquant à tout le groupe de populations serait naturelle, car elle serait visible et que ces groupes «visibles» partageraient des traits homogènes. Utiliser le terme racisé désigne ainsi non pas un groupe différent par essence des Blancs, mais un processus de racisation qui aboutit à ce que des personnes subissent «la discrimination fondée sur les motifs de «race», couleur, origine ethnique ou nationale» (Triki-Yamani, 2020).

Note n° 3

Voir à ce sujet l'enquête réalisée par Cleveland et al. (2020).

Quant à Joyce Echaquan, une femme atikamekw de 37 ans, elle est décédée le 28 septembre 2020 à l'hôpital de Joliette, à la suite de soins inappropriés résultant de préjugés et de stéréotypes à l'égard des personnes autochtones. Peu avant de mourir, elle avait reçu des insultes racistes, scène qu'elle avait filmée. La situation a été rendue publique et a déclenché plusieurs mobilisations et une enquête publique.

Ces mobilisations antiracistes se sont produites dans un contexte de pandémie de la COVID-19. La situation de crise, qui a balayé la planète, a permis de mettre en lumière les inégalités multiples qui structurent nos sociétés. Nous parlons plus particulièrement des inégalités socio-économiques, sexuées et racisées². Ainsi, les plus hauts taux d'infection à la COVID-19 ont été observés chez les femmes et dans les quartiers pauvres de Montréal, particulièrement ceux peuplés par les personnes racisées ou issues de l'immigration, tels que Montréal-Nord, Parc-Extension ou Côte-des-Neiges.³

Parmi les facteurs en cause, on retrouve les logements exiguës, l'insuffisance d'infrastructures publiques, particulièrement les cliniques de dépistage et surtout les types d'emplois occupés par des femmes et des personnes précaires, parfois sans papier, travaillant souvent comme préposées aux bénéficiaires dans des centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ou des résidences privées pour aîné-es (RPA). Elles ont été embauchées par des agences de placement qui ne se préoccupaient pas de leur expliquer les consignes de sécurité à respecter.



Nous étions bien en face de racisme et de discriminations systémiques, en fait de situations où des personnes racisées, dont des femmes racisées, «sont susceptibles de subir des dynamiques d'exclusions cumulées et de désavantages persistants à travers différentes sphères de leur existence (sécurité publique, emploi, éducation, logement, santé, justice, etc.), les maintenant dans des situations de subordination» (CDPDJ, 2021, p.127) et les exposant directement à la pandémie de COVID-19.

C'est donc dans ce contexte qu'à l'assemblée générale du 27 janvier 2021, le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN adoptait à l'unanimité générale un plan d'action contre le racisme systémique.

Plan d'action contre le racisme systémique du CCMM-CSN

1. Assurer la représentation des personnes issues de groupes racisés, de l'immigration et des peuples autochtones dans les structures et instances des syndicats à égale proportion de leur présence sur le marché du travail;
2. Favoriser la participation de toutes et tous à la vie démocratique des syndicats.

Le premier axe du plan d'action repose sur la prémissse que les personnes concernées sont les mieux placées pour faire avancer les luttes afin d'améliorer leur sort. Ainsi, c'est l'arrivée des femmes dans les instances et les structures syndicales, qui a suscité la prise en compte de leurs luttes et fait en sorte que les syndicats sont devenus des acteurs de premier plan pour la reconnaissance des inégalités et des iniquités auxquelles elles font face ainsi que des actions à prendre pour changer les choses.

Les premières personnes concernées par le racisme systémique et la discrimination systémique sont celles issues de groupes racisés, de l'immigration et des peuples autochtones.

Elles doivent donc être présentes en nombre significatif dans les structures et les instances des syndicats, pour que ceux-ci prennent en compte les problèmes vécus par les travailleuses et travailleurs racisés, immigrants et autochtones et qu'ils s'engagent résolument dans la lutte contre le racisme systémique.

Le second axe du plan d'action s'inscrit dans la suite logique du premier. En effet, une plus grande présence dans les instances et les structures syndicales favorise une meilleure participation des personnes issues de groupes racisés à la vie démocratique des syndicats : quand on se reconnaît dans le rôle qu'occupent les responsables, on est davantage porté à participer aux débats et aux décisions. On peut faire encore une analogie avec la lutte des femmes : lorsque leur présence augmente dans les instances syndicales, leurs revendications sont davantage prises en compte, ce qui se traduit par une plus grande participation des femmes à la vie démocratique des syndicats.



Les définitions

Racisme systémique

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) définit le racisme systémique comme : « [...] un rapport social inégalitaire constitué de dynamiques d'infériorisation, de subordination et d'exclusion issues de l'organisation sociale, qui imposent aux groupes racisés, notamment, aux communautés noires et aux peuples autochtones un cumul de désavantages dans différentes sphères de leur existence : éducation, travail, logement, santé, sécurité publique, système de justice, etc. »

Toujours selon la CDPDJ, une définition du racisme systémique doit aussi tenir compte de son ancrage historique : « En somme, on comprend le racisme systémique comme un phénomène qui tire son origine de rapports de pouvoir inégalitaires historiques [le colonialisme] ayant façonné à des degrés divers la société, ses institutions (normes et pratiques), ses représentations, ainsi que les relations sociales et pratiques individuelles qui y prennent place, contribuant ainsi à la reproduction dans le temps des inégalités racistes et la persistance des deniers de droits en découlant. » (CDPDJ, 2021, p.123)

Discriminations systémiques

Une « situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction [...] de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres [au Québec, les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte] » (Chicha-Pontbriand, 1989).



Photo prise lors de l'atelier du 7 décembre 2019 à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), une collaboration entre le CCMM-CSN, le Centre des travailleuses et des travailleurs immigrants (CTTI), Action travail des femmes (ATF), la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (CRFTQ-MM)

Le questionnaire

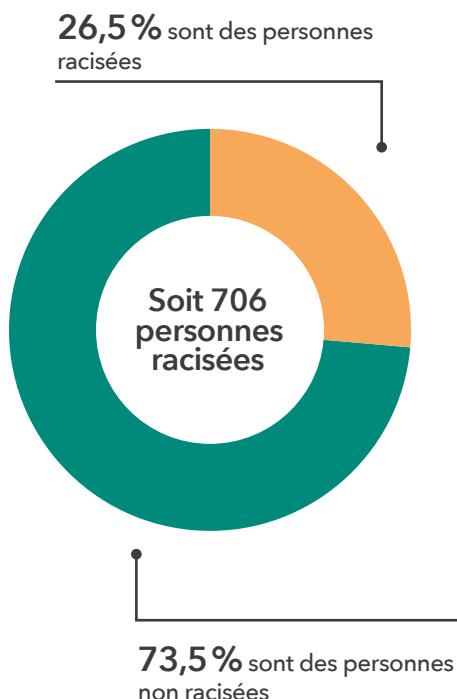
L'une des premières actions posées dans le cadre du plan d'action a consisté à produire un questionnaire pour récolter de l'information auprès des syndicats affiliés et de leurs membres, dans le but de rendre visibles les différents enjeux vécus par les groupes racisés, afin d'améliorer la participation et la représentation des personnes issues de ces groupes.

Le choix de cette démarche visait à rendre visible, à tracer un portrait des membres racisés et à mieux connaître la façon dont le racisme systémique se manifeste en s'adressant directement à eux. Il visait à saisir l'ampleur du phénomène et la diversité de ses manifestations. Ainsi, dans le questionnaire, nous demandions aux personnes membres des syndicats de décrire les injustices ou les traitements discriminatoires qu'elles avaient vécus ou dont elles avaient été témoins, si tel était le cas.

Il leur était aussi demandé si elles en avaient informé le syndicat et pourquoi, en cas de réponse négative, ou comment le syndicat avait réagi, en cas de réponse positive. Vous pouvez consulter le questionnaire envoyé aux syndicats en annexe du présent document. Pour en savoir plus sur la démarche et la méthodologie de l'enquête, veuillez consulter le rapport complet d'où est tiré ce résumé, que l'on pourra retrouver sur la page Facebook du comité immigration et relations interculturelles du CCMM-CSN.

Faits saillants

Profil des personnes participantes



- **2 686 volontaires** provenant de **75 syndicats** ont répondu au questionnaire.
- **2 660 réponses** ont pu être exploitées, parmi lesquelles celles de **706 personnes racisées**, soit **26,5 %** des répondantes et des répondants.
- Répartition: **1 859 femmes, 773 hommes et 28 autres**, dont **496 femmes racisées, 201 hommes racisés et 9 autres personnes racisées**.
- **Les femmes représentent 70 %** des volontaires qui ont répondu au questionnaire, pourcentage identique chez les personnes racisées et chez les personnes non racisées.
- **810 personnes** sont nées hors Québec, **dont 451** s'identifient aussi comme **personnes racisées**.
- La moitié des personnes ayant participé a fait des études universitaires.

Principaux résultats

Catégories et nombre d'injustices et de discriminations racistes mentionnées dans les réponses

Les réponses au questionnaire nous ont permis de distinguer et de comparer les injustices à caractère individuel que subissent des personnes non racisées avec les discriminations à caractère collectif, c'est-à-dire frappant des personnes parce qu'elles sont membres d'un groupe subissant des discriminations comme les femmes ou les personnes racisées.

Ainsi, comme le démontre le [tableau 1 de la page 17](#), parmi les personnes ayant répondu au questionnaire, les personnes racisées sont trois fois plus à risque de subir une injustice ou une discrimination à caractère raciste que les personnes non racisées sont à risque de subir une injustice ou une discrimination sexiste.

Les éléments d'information qui suivent sont des extraits du document *Combattre les inégalités et microagressions racistes par des stratégies syndicales appropriées, Rapport sur la mise en œuvre et l'exploitation des réponses apportées à un questionnaire diffusé parmi les membres de syndicats affiliés au CCMM-CSN*. Pour en savoir plus, nous vous invitons à le consulter.

Remarque: Le nombre de mentions faites par les personnes non racisées ou par les personnes racisées doit être considéré en tenant compte du fait que les personnes racisées représentent 26,5% des répondantes et des répondants et les personnes non racisées 73,5% des répondantes et des répondants.

Les principales catégories d'injustices répertoriées sont présentées selon le nombre de fois où elles sont mentionnées par des personnes non racisées répondant au questionnaire :

- **47 microagressions sexistes:**

«Une fille trop délicate pour exécuter le métier», «Un refus de candidature en raison d'une grossesse», etc.

- **137 mentions d'injustices individuelles:**

«Ma patronne m'a rencontrée seule pour me parler et critiquer ma personnalité», etc.

- **44 harcèlements psychologiques:**

«Quand nos gestionnaires ne veulent plus d'une personne, ils coupent le poste ou offrent un environnement de travail néfaste (...), «Acharnement sur la personne», etc.

- **41 non-respects de la convention collective:**

«Ne pas être rémunéré pour les heures de remplacement en formation continue, heures supplémentaires, non rémunérées», etc.

Les principales catégories de discriminations à caractère raciste répertoriées, présentées selon le nombre de fois où elles sont mentionnées par des personnes racisées répondant au questionnaire :

- **132 mentions d'inégalités** relatives à l'application de la convention collective: «Refus de donner des congés et injustice dans le volume du travail donné aux personnes immigrantes, surveillance accrue des minorités visibles pour le travail, les pauses, etc.».

- **88 microagressions racistes:** «Des collègues qui disent à d'autres collègues qu'ils ne sont pas de vrais Québécois», «Pas de bonjour, remarque sur mes cheveux», etc.

- **51 violences et harcèlements racistes** par des collègues ou employeurs: «Harcèlement et dénigrement dans notre intégrité physique et psychologique», «Des personnes qui ne sont pas de couleur dans mon département m'ont aussi exprimé la tristesse qu'ils avaient pour le policier qui a tué Georges Floyd, car sa femme voulait divorcer après cet incident», etc.

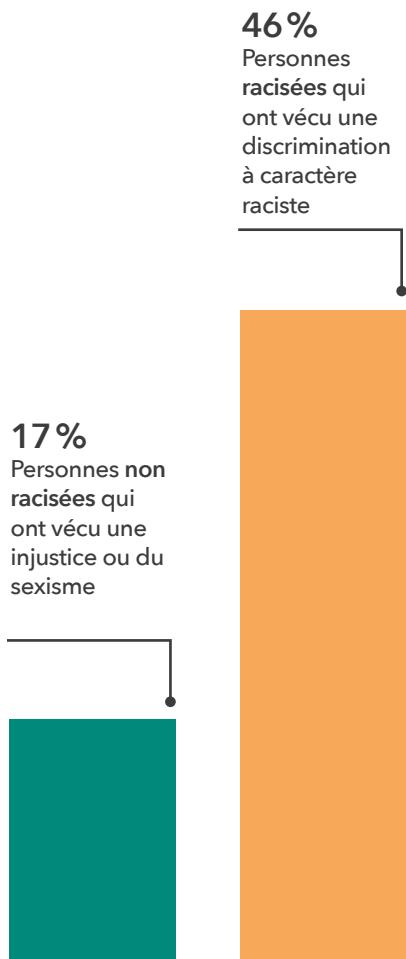


Tableau 1

- **32 manques de reconnaissance des compétences:**

«Difficile de travailler dans un poste qui correspond au diplôme», «Pensait que je n'étais pas compétent parce que je suis noir et immigrant», «Nos suggestions, remarques, activités ou efforts ne sont jamais valorisés ou considérés», etc.

On peut imaginer que les femmes racisées peuvent avoir vécu des microagressions sexistes comme les femmes non racisées. Il est notable que, dans leurs réponses sur les difficultés rencontrées au travail, les personnes racisées insistent sur les discriminations à caractère raciste.

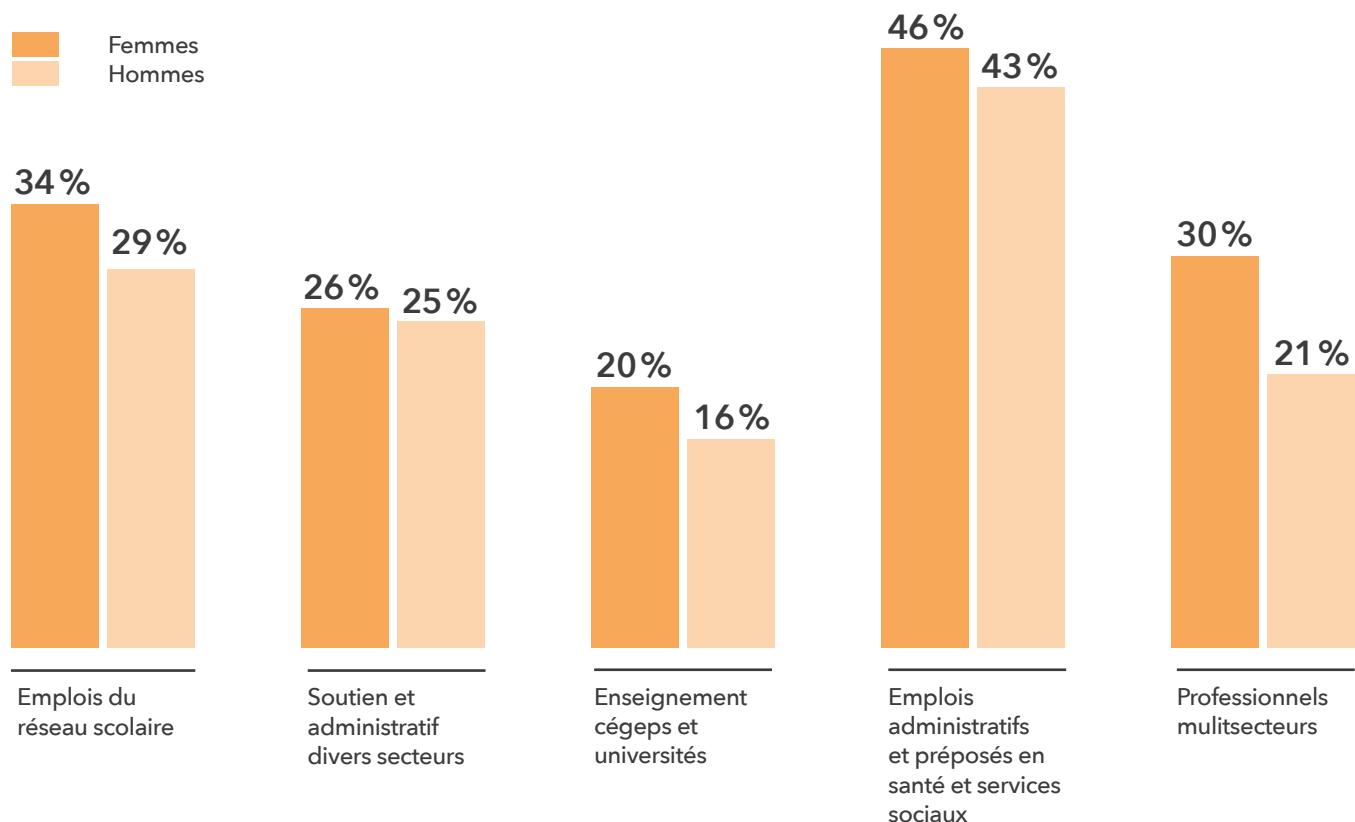
- La proportion de mentions de discriminations à caractère raciste, par les personnes racisées, est **presque trois fois plus importante** (46%) que la proportion de mentions d'injustices de la part des personnes non racisées (17%) comme on peut le constater dans le [tableau 1](#).
- **La proportion de personnes racisées qui mentionnent des inégalités** (discrimination à caractère raciste) dans l'application de la convention collective est de **19%** alors que **2%** des personnes non racisées mentionnent le non-respect de la convention collective (injustice) dans leurs réponses.

Ces résultats démontrent que les milieux de travail sont loin d'être des milieux exempts de violence et respectueux envers l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Si l'on examine les réponses au questionnaire, en les croisant avec la position sociale des personnes participantes, selon le type d'emploi qu'elles occupent, on constate que certaines catégories d'emplois sont plus susceptibles de subir des événements d'injustice et de discrimination, particulièrement dans les emplois plus précaires.

Tableau 2

Pourcentage de femmes et d'hommes ayant déclaré avoir vécu au moins une injustice ou une discrimination raciste, par regroupement d'emplois couvert par les syndicats



On constate également que les femmes qui ont répondu au questionnaire sont proportionnellement plus nombreuses à exprimer avoir vécu une injustice ou une discrimination raciale, quel que soit leur type d'emploi. En fait, après avoir soumis ces résultats aux tests de validité, il apparaît que c'est surtout en matière d'injustices et de sexisme qu'il y a une proportion plus importante de femmes (non racisées en général) à déclarer avoir vécu un tel événement.

Par ailleurs, les tests de validité démontrent qu'il n'y a pas de différence significative entre les femmes racisées et les hommes racisés en ce qui concerne les mentions de discriminations à caractère raciste.

Globalement, 30% de l'ensemble des personnes ayant répondu au questionnaire ont mentionné avoir vécu au moins une injustice ou une discrimination à caractère raciste, ce qui démontre que les milieux de travail sont loin d'être des milieux respectueux envers l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

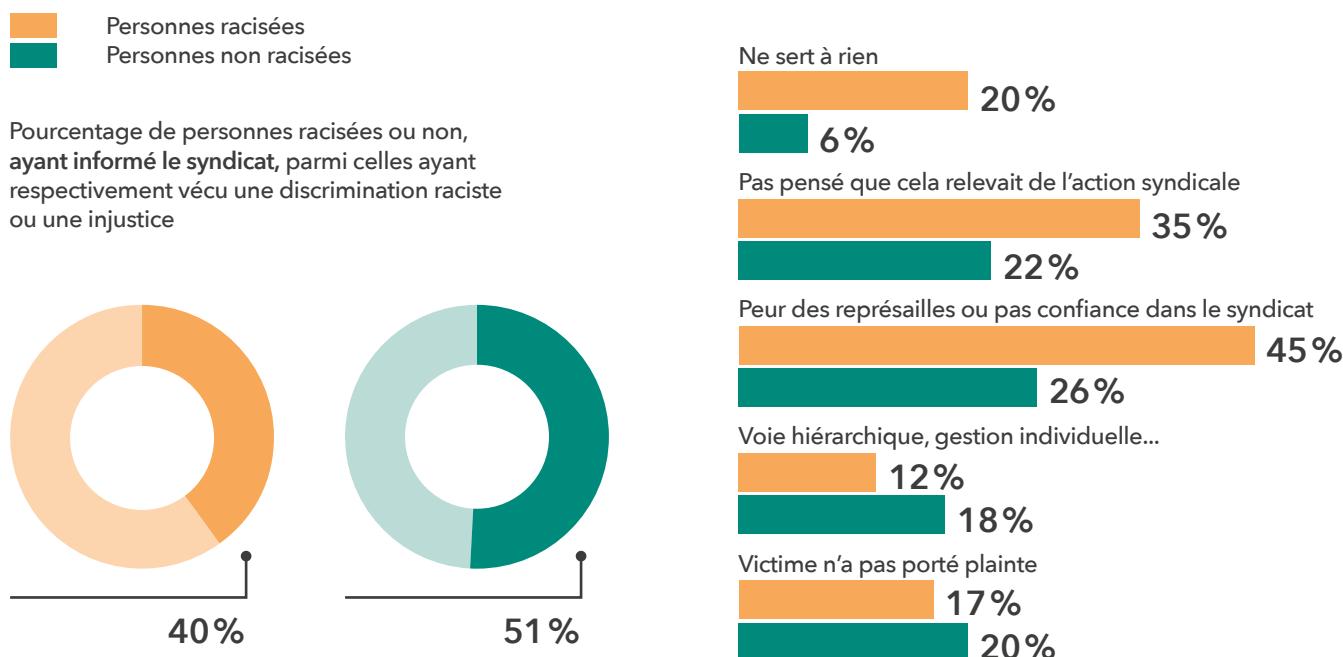
Qui informe le syndicat des injustices et des discriminations racistes ?

Malgré le nombre de discriminations à caractère raciste vécues au travail, les personnes racisées sont une minorité (40%) à informer le syndicat de ce qu'elles subissent.

Seulement 51% des personnes non racisées informent leur syndicat des injustices subies au travail (partie gauche du [tableau 3](#)).

Dans la partie droite du [tableau 3](#), on voit que la peur des représailles ou le manque de confiance envers le syndicat est la principale raison avancée pour ne pas informer le syndicat, de manière plus importante chez les personnes racisées (45) que chez les personnes non racisées (26).

Tableau 3
Une minorité de personnes racisées informe le syndicat



Les mêmes constats ont pu être observés dans les résultats d'un sondage effectué par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) auprès des délégations des congrès fédéraux⁴ tenus en 2018, soit que la peur de représailles est le motif principal évoqué par les personnes racisées pour garder le silence (Armony et CSN, 2019).

Ce sujet est bien documenté par la littérature scientifique. Oser dire, oser « dénoncer », c'est non seulement risquer des représailles de différentes natures, c'est aussi se présenter comme une victime, ce qui n'est guère légitimé dans notre société.

Le racisme, sous ses formes ouvertes, mais aussi sous la forme de microagressions – ces « micro-iniquités répétitives et corrosives, mais inattaquables juridiquement » (De Rudder, 1995, p.118) – est source de souffrances et de mal-être qu'on croit aussi éviter en se taisant, en cherchant à oublier.

Le tableau 3 démontre qu'un plus grand nombre de personnes racisées ne croient pas que les discriminations qu'elles subissent relèvent de l'action syndicale, qu'il ne sert à rien d'en informer le syndicat.

Le fait que les personnes racisées ont moins tendance à informer leur syndicat des traitements discriminatoires qu'elles subissent est une autre manifestation de l'impact du racisme systémique.

Cette peur de représailles et l'absence de confiance dans le syndicat, de même que le fait de penser que les discriminations (et les injustices) ne relèvent pas de l'action syndicale, sont des indications claires quant aux enjeux auxquels le mouvement syndical doit s'attaquer.

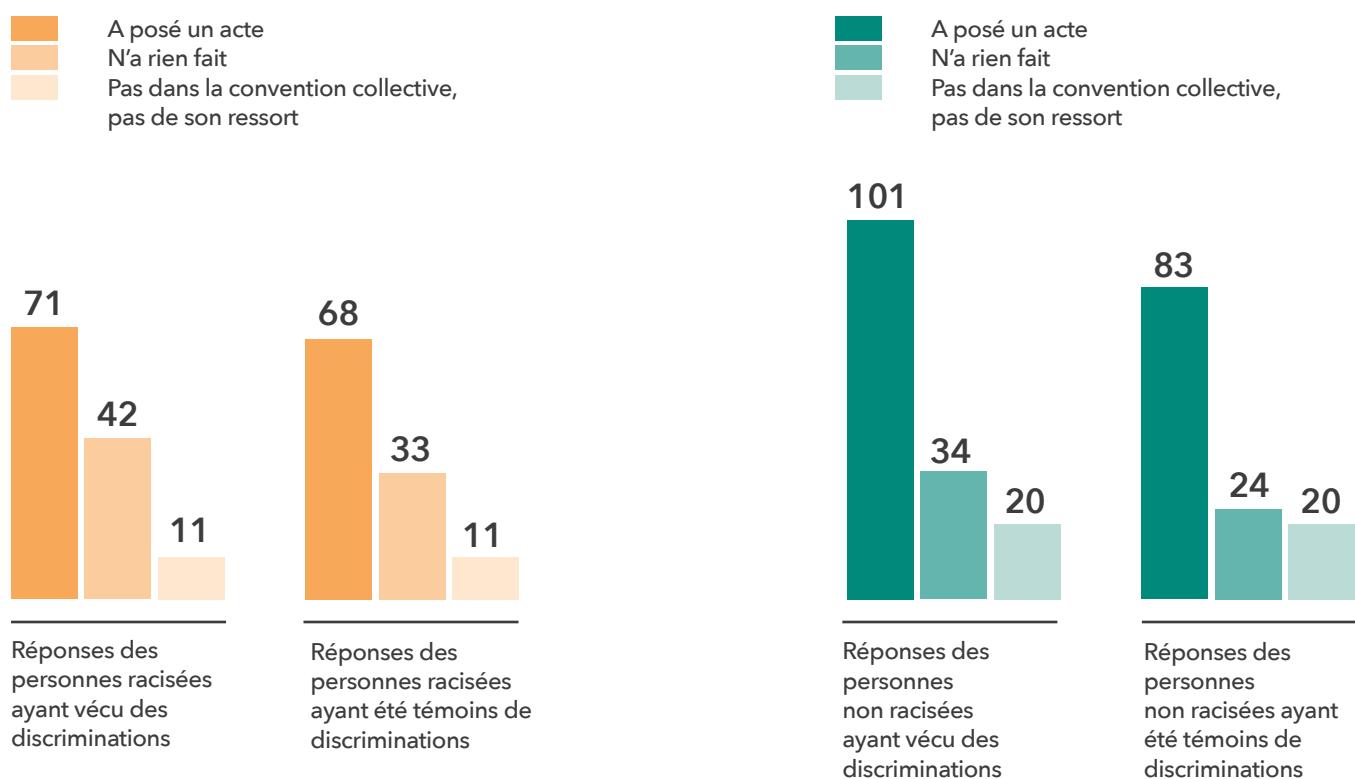
Note n° 4

Les congrès fédéraux sont des instances décisionnelles qui se tiennent à tous les trois ans dans les 8 fédérations affiliées à la CSN.

Réponses du syndicat face aux injustices et discriminations à caractère raciste et participation syndicale

Tableau 4

Ce que le syndicat fait quand il est informé, selon ce que la/le membre a vécu ou a été témoin d'une injustice ou d'une discrimination raciste (en nombre de réponses)



Quand il est informé, le syndicat agit dans la majorité des cas. Les actions posées peuvent aller d'un grief à un simple soutien moral ou à un accompagnement dans des démarches pour porter plainte auprès de l'entreprise ou du système de justice.

Comme il est démontré dans le tableau 4, sur les 236 personnes racisées ayant répondu avoir vécu de la discrimination ou avoir été témoins d'actes de discrimination, 97 (41 %) ont mentionné que le syndicat n'a rien fait ou que celui-ci considérait que ce n'était pas de son ressort.

Chez les personnes non racisées qui ont répondu avoir vécu des injustices ou avoir été victimes de sexe ou en avoir été témoins (282 personnes), 98 d'entre elles (35%) ont mentionné que le syndicat n'avait rien fait ou que celui-ci considérait que ce n'était pas de son ressort parce que ce n'était pas prévu dans la convention collective.

Le manque de réactions syndicales devant des situations d'injustice et de discrimination raciale n'aide pas à encourager les personnes racisées à s'adresser au syndicat, comme l'ont souligné les syndicalistes ayant participé aux rencontres de présentation et de discussion sur les résultats préliminaires du questionnaire.

Il est important de souligner que la majorité des personnes qui ont pris le temps de répondre au questionnaire présenté par leur syndicat local s'intéressent fortement à l'action syndicale : 87,8% des personnes non racisées et 77,3% des personnes racisées ayant répondu participent d'une façon ou d'une autre à la vie syndicale.

Paradoxalement, malgré cet intérêt pour la vie syndicale, rappelons que seulement 40% des personnes racisées ayant répondu au questionnaire informent leur syndicat des discriminations racistes qu'elles ont vécu au travail.

Ainsi, participer à la vie syndicale ne veut donc pas nécessairement dire que les travailleuses et les travailleurs racisés comptent sur leur syndicat pour combattre le racisme dans leur milieu de travail.

Une hypothèse qui pourrait expliquer ce phénomène est le fait que le nombre de personnes racisées occupant des postes dans les structures et les instances syndicales n'est pas proportionnel à leur présence sur le marché du travail.



© Freepik

En effet, on peut penser que l'absence ou la faible représentation des personnes racisées dans les instances et les structures syndicales n'encourage pas le recours aux syndicats pour combattre le racisme au travail. Les personnes racisées peuvent se demander si le syndicat pourra comprendre leurs problèmes, par exemple. Nous pouvons aussi nous demander si l'absence ou la faible représentation de personnes racisées empêche les représentantes et les représentants syndicaux de développer une approche compréhensive de ce qu'est le racisme systémique.

Cette situation peut alimenter un cercle vicieux: les personnes racisées ne se sentent pas représentées collectivement. Elles n'osent pas dénoncer les discriminations vécues au travail ou elles ne veulent pas se présenter comme des victimes auprès de leur représentante ou de leur représentant syndical. Lorsqu'elles informent le syndicat, elles se sentent souvent incomprises, elles se disent ou se font dire qu'elles exagèrent, que cela ne servira pas. Un manque de confiance peut s'ensuivre. On préfère alors se taire et tolérer.

Analyse des faits saillants

Dans cette partie, nous souhaitons revenir sur certains aspects qui soutiennent les recommandations proposées à l'issue de ce rapport.

[...] les personnes racisées gardent le plus souvent le silence

Un phénomène clé ressort des résultats qui permet de comprendre pourquoi les comités exécutifs des syndicats ont souvent le sentiment que le racisme se résume à quelques cas isolés et ne prennent pas la mesure de son ampleur et de ses effets en matière d'inégalités matérielles et de souffrances pour les personnes racisées.

Nous voulons parler du fait que les personnes racisées gardent le plus souvent le silence, et de son corollaire : l'incompréhension de ce que représente le racisme systémique, qui est trop souvent réduit aux actes intentionnels, à ces actes qu'on appelle «ouvertement racistes».

Face à cette situation qui constitue une forme de déni du racisme, oser le dénoncer, de la part d'une personne racisée, c'est prendre le risque de voir sa parole mise en doute, de passer pour quelqu'un de paranoïaque... La parole des personnes racisées n'apparaît pas d'emblée légitime (Hamisultane, 2020, Armony, 2020).

L'interlocuteur auprès duquel est rapporté un évènement raciste demandera le plus souvent que la victime apporte une «preuve», c'est-à-dire de démontrer l'intention de la personne avec laquelle la personne racisée a interagi lors de l'épisode raciste rapporté.

Or, il y a rarement une intention ouvertement raciste, lorsqu'intervient une microagression ou une discrimination qui prive la personne racisée de l'un des droits reconnus normalement à toutes les travailleuses et les travailleurs non racisés. En effet, en matière de discrimination, la justice ne demande pas de prouver l'intention derrière les faits, ce sont les faits en eux-mêmes qui sont jugés.

Peu importe les intentions, les conséquences des microagressions ou de la discrimination sont bien documentées par la littérature scientifique. Elles sont clairement citées par les personnes racisées ayant répondu au questionnaire : par exemple, lorsque les personnes répondantes parlent du fait d'ignorer systématiquement une personne racisée, de ne jamais lui dire bonjour, de ne pas la saluer ni la présenter à l'équipe ou de répartir le volume de travail et les horaires de façon déséquilibrée entre personnes blanches et personnes racisées, ce qui avantage les premières au détriment des secondes (Soares, Angelo, 2021).

C'est d'avoir une vision restrictive et étroite du racisme que de le réduire à ces manifestations intentionnelles. Cet aspect est aussi bien documenté par la littérature scientifique qui parle de «déni» : on nie ou l'on n'a pas conscience du fait que le racisme est institutionnalisé.

Un silence renforcé par un déni du racisme, en effet, si seuls les actes ouvertement racistes apparaissent comme un fait incontestable, si l'on considère qu'il n'y a pas d'intention, on ne peut le prouver et donc, il n'y a pas de racisme.



La présentation de résultats préliminaires auprès de représentantes et représentants syndicaux, qui sont membres de comités exécutifs ou de conseils syndicaux, au printemps 2023, a bien mis en évidence la difficulté à interpréter les interactions sociales décrites dans les réponses au questionnaire comme des manifestations de racisme systémique, plutôt que des manifestations d'ignorance ou de préjugés individuels.

La réaction spontanée de plusieurs des personnes participantes à ces présentations, y compris de personnes racisées, était de chercher à atténuer l'acte, à disculper d'une intention raciste la personne par laquelle se manifestait le racisme: «Même des collègues qui ne sont pas racistes font des microagressions racistes» indique ainsi une personne participante racisée. Mis à part pour les personnes formées sur le sujet du racisme et des discriminations systémiques qui ont participé à ces restitutions, on sentait le doute et le malaise envahir plusieurs des représentantes et représentants syndicaux présents à ces présentations de résultats préliminaires.

Tout se passait comme si caractériser les situations présentées (choisies parmi les nombreuses interactions sociales décrites dans les réponses au questionnaire) revenait à accuser quelqu'un d'être raciste. Or, il est tenu pour acquis qu'on ne peut accuser sans prouver l'intention...

Voici, illustré, le poids des représentations sociales dominantes, qui réduisent le racisme à un acte intentionnel et les préjugés à une manifestation individuelle d'ignorance, de manque d'éducation, alors qu'ils sont institutionnalisés.

Le racisme ne renvoie pas à une qualité ou à un défaut des individus. Il n'a rien à voir avec le niveau d'éducation ou le diplôme. Le racisme est (comme le sexism, notamment) un rapport de pouvoir entre deux classes de personnes, celles qui sont dominantes et qui se considèrent comme «La» référence universelle, celles qui sont dominées et qui sont systématiquement désavantagées par rapport à cette classe dominante.



Le racisme résulte de rapports de domination qui se sont développés dans l'histoire [...]

C'est ce rapport social qui est institutionnalisé. Car, dès lors, peu importe l'intention, on peut profiter de ce système de domination ou le subir sans qu'il y ait une intention ni une volonté.

Enfin, il est important de rappeler que le racisme résulte de rapports de domination qui se sont développés dans l'histoire, l'esclavagisme et le colonialisme notamment (voir définition du racisme systémique [p.11](#)). Et ce sont ces rapports de domination qui ont mené à des constructions sociales dans lesquelles on a institutionnalisé des différences entre les humains.

Les impacts de ces constructions sociales sont nombreux. Par exemple, les rapports sociaux inégalitaires de pouvoir et de domination assignent les groupes dominés à certains types d'emploi et à des places dévalorisées socialement. La construction de représentations sociales de «différences» qui marquent tout un groupe humain et contribue ensuite à pérenniser l'oppression et la domination.

Que faire ?

Prendre conscience du racisme systémique et le combattre, c'est s'opposer systématiquement à toute racisation, c'est-à-dire s'opposer à des raisonnements qui établissent des groupes «différents», des groupes «racisés» dont chaque membre subit une dévalorisation parce qu'il ou elle porte la «marque» de cette racisation (il ou elle a telle couleur de peau, vient de tel pays) tandis que le groupe «racisant», le groupe de référence, bénéficie d'avantages tenus pour acquis.

C'est du racisme que de donner un poste ou une promotion à une personne blanche alors que selon la convention collective, le poste ou la promotion devait revenir par ordre d'ancienneté à une personne racisée. Comme c'est du sexism d'accorder des promotions ou des primes plutôt aux hommes qu'aux femmes ou de toujours dévaloriser la parole de ces dernières.

[...] beaucoup d'irrespect et de violence de la part des gestionnaires et le maintien d'un sexism et de racisme «ordinaires».

Pour s'y opposer, on peut faire comme l'ont fait des professeur-es des cégeps témoins de discriminations à l'embauche, qui ont répondu au questionnaire en indiquant, par exemple, avoir insisté pour qu'une personne racisée soit convoquée à l'entrevue malgré son accent ou un autre prétexte pour l'écartier.

Pour être efficace, il est important de se former à reconnaître comment fonctionne le racisme systémique et à en repérer toutes les manifestations, les microagressions y comprises. Toutes les manifestations de racisme que nous ont rapporté les personnes répondantes au questionnaire sont à la fois spécifiques au milieu de travail et, en même temps, correspondent à des catégories déjà bien documentées par la littérature scientifique depuis une trentaine d'années. Les réponses au questionnaire ont mis en évidence beaucoup d'irrespect et de violence de la part des gestionnaires et le maintien d'un sexism et de racisme «ordinaires». Ces violences et cet irrespect, en particulier envers les travailleuses et travailleurs occupant des emplois peu qualifiés, sont aussi source de divisions et de malaises, auxquels il faut sans doute prêter attention.

Les mouvements antiracistes se remobilisent et permettent de réaliser de grandes avancées en diffusant plus largement dans la population une plus fine compréhension de ce qu'est le racisme et la manière de le combattre. Ce travail peut être prolongé par les syndicats. C'est le sens des recommandations qui suivent et qui s'appuient sur les résultats issus des réponses que les membres des syndicats affiliés au CCMM-CSN ont fournies. Ainsi, les recommandations qui suivent sont destinées tant à informer, qu'à former et à éclairer avec les stratégies qui peuvent être adoptées.

Conclusion et recommandations

[...] les formes de désavantages et de favoritisme qui se cumulent et qui engendrent des inégalités matérielles

Les réponses apportées au questionnaire diffusé parmi les membres de syndicats affiliés au CCMM-CSN montrent à la fois l'ampleur du racisme et les différentes formes par lesquelles il se manifeste dans les milieux de travail, ainsi que les formes de désavantages et de favoritisme qui se cumulent et qui engendrent des inégalités matérielles : non-application et contournement des clauses de convention collective, favoritisme dans l'attribution des horaires, des congés, moindre accès aux promotions, etc.

Les réponses soulignent en outre l'intérêt et l'importance de faire appel aux personnes concernées pour saisir le phénomène. Elles renforcent la nécessité de voir les personnes racisées être représentées dans les instances syndicales à égale proportion de leur présence sur le marché du travail, comme l'y invite l'axe 1 du plan d'action contre le racisme systémique adopté en assemblée générale du CCMM-CSN.

Les réponses montrent aussi l'importance de développer une vie syndicale plus participative, comme le recommande l'axe 2 du plan d'action contre le racisme systémique, afin notamment que ces informations sur le racisme en milieu de travail fassent leur chemin jusqu'aux comités exécutifs syndicaux, qui ont tendance à croire que le racisme ne se manifeste que de façon isolée.

Les réponses au questionnaire montrent aussi, sans ambiguïté, que lorsque le syndicat local prend en compte l'expérience subjective de la personne racisée et qu'il la «croit», c'est apprécié même s'il ne sait pas toujours quels actes poser précisément.

Les recommandations qui suivent sont destinées à éclairer les stratégies qui peuvent être adoptées pour répondre individuellement et collectivement.

Les résultats font ressortir la nécessité d'intervenir sur cinq fronts

1. La formation sur les réalités du racisme systémique et l'adoption d'un langage commun.
2. La représentation des personnes racisées, immigrantes ou autochtones dans les instances syndicales.
3. La participation de toutes et de tous à la vie démocratique des syndicats et aux processus de prises de décisions.
4. La négociation collective.
5. La participation aux campagnes publiques contre le racisme en alliance avec les organisations antiracistes.

Les besoins spécifiques des personnes racisées, comme d'ailleurs ceux des femmes, ne doivent plus être considérés comme des intérêts spécifiques [...]

Les solutions à mettre de l'avant doivent aller au-delà des engagements moraux. Les besoins des personnes racisées – comme d'ailleurs ceux des femmes ou d'autres groupes minorés dans la société et l'organisation syndicale – ne doivent plus être considérés comme des intérêts spécifiques qui viendraient se surajouter à des intérêts collectifs qui seraient neutres, valables pour tout le monde alors qu'ils ont été façonnés par le groupe dominant. C'est d'ailleurs dans cette perspective que le CCMM-CSN a procédé à la révision de sa Déclaration de principes et de ses statuts et règlements, lors de son congrès de juin 2022, afin que ceux-ci prennent en compte ces réalités au cœur de son action syndicale.

1. La formation sur les réalités du racisme systémique et l'adoption d'un langage commun

Les réponses au questionnaire ont montré qu'il existe un écart important entre ce que les personnes racisées rapportent comme évènements de racisme dans leur milieu de travail et la (faible) connaissance qu'en ont les représentantes et les représentants syndicaux, au point de ne pas toujours prendre en considération les plaintes qui leur parviennent.

Il faut former les membres des structures syndicales [...]

Ainsi, il faut former les membres des structures syndicales, dont les comités exécutifs syndicaux et les conseils syndicaux, aux réalités du racisme systémique ainsi qu'à l'histoire du colonialisme, de l'esclavagisme et des actuelles politiques publiques d'immigration afin d'avoir conscience des racines du racisme systémique.

Les formations doivent reposer sur un langage commun, notamment sur l'utilisation du terme «personne racisée» et non du terme «membre de minorité visible», ainsi que sur les définitions du racisme systémique et les définitions des discriminations comme mentionnées auparavant.

Ces formations permettraient, entre autres, de désigner des responsables chargés de recueillir les plaintes pour discrimination raciste et d'effectuer un suivi au sein du syndicat.

Enfin, il est important que les syndicats soient outillés pour accueillir les plaintes de racisme des personnes racisées et sachent comment les traiter, donc sachent reconnaître leur nature et leurs conséquences, notamment en ce qui concerne le non-respect de la convention collective.

2. La représentation des personnes racisées, immigrantes ou autochtones dans les instances syndicales

Comme mentionné précédemment, cette recommandation constitue l'axe 1 du plan d'action contre le racisme systémique du CCMM-CSN. Comme l'a déjà montré une recherche européenne (European Commission, Community Research, 2006) dans laquelle les personnes racisées se sont exprimées sur la vie syndicale, assurer une masse critique de personnes racisées (immigrantes et autochtones) dans les instances syndicales est le seul moyen de s'assurer que la voix de ces personnes sera entendue, et que des liens seront faits entre les réalités du racisme systémique et les revendications et stratégies syndicales, en particulier lors des négociations collectives.

On pourrait également élaborer un programme de formation sur le syndicalisme québécois (histoire, rôle des syndicats dans les changements sociaux et l'amélioration des salaires et conditions de travail, règles de fonctionnement, etc.), former des animatrices et des animateurs ainsi qu'organiser des sessions d'animation dans les syndicats locaux.

**Chercher
comment accroître
la représentation
des personnes
racisées [...]**

Pour faciliter l'engagement dans les instances syndicales locales, un système de mentorat pourrait être mis en place, par exemple, on pourrait inviter une personne racisée qui manifeste un intérêt pour le syndicat à accompagner un ou une délégué-e ou élu-e dans l'accomplissement de ses tâches. Il serait également opportun de chercher comment accroître la représentation des personnes racisées, immigrantes et autochtones dans les instances fédérales.

Pour relever ce défi, la CSN a développé la trousse d'information [Pour un syndicalisme inclusif](#) qui vise à soutenir la stratégie d'action proposée par la confédération. Cette trousse ne propose pas de recette miracle pour savoir «comment faire plus». Elle lance plutôt des pistes pour réfléchir et apprendre ensemble «comment faire autrement». ⁵

⁵ www.csn.qc.ca/inclusif/

3. La participation de toutes et tous à la vie démocratique des syndicats et aux processus de prise de décisions

Cette recommandation constitue le deuxième axe du plan d'action contre le racisme systémique. Le CCMM-CSN a déjà adopté plusieurs résolutions pour améliorer la vie démocratique au sein des syndicats.

Or, nous constatons toujours des manques dans l'accueil des nouvelles et nouveaux membres, la prise en compte insuffisante dans la vie syndicale des contraintes liées à la conciliation travail-famille, ainsi que la méconnaissance du fonctionnement du syndicat, par exemple sur les différentes responsabilités au sein d'un comité exécutif ou d'un conseil syndical.

Lever les obstacles à la participation aux instances syndicales des personnes racisées [...]

Il est donc important de lever les obstacles à la participation aux instances syndicales des personnes racisées, immigrantes et autochtones. Pour ce faire, le syndicat doit avoir conscience que ses propres pratiques sont susceptibles de reproduire des rapports de pouvoir au sein de l'organisation, tels que le favoritisme, la méfiance envers un groupe considéré comme un rival du groupe dominant, l'indifférence vis-à-vis des besoins des personnes racisées, immigrantes et autochtones.



Quelques pistes de solution et outils concrets

- Organiser des sessions d'accueil des nouveaux membres, racisés ou pas.
- Ne pas tenir pour acquis que les gens, d'où qu'ils viennent, du Québec ou d'ailleurs, connaissent leurs droits. Cela permettra à l'ensemble des membres de se sentir plus à l'aise avec le syndicat.
- Analyser ses pratiques syndicales.
- S'assurer que l'information circule sur les droits des personnes racisées, sur les politiques antiracistes du syndicat, sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).
- Examiner ses processus d'élection et de prise de décision afin d'identifier les obstacles qui entravent la participation de toutes et de tous.
- Accueillir les plaintes des personnes racisées, les traiter et toujours prendre en compte les plaintes pour discriminations racistes.
- Développer des moyens pour bien identifier l'événement qui fait l'objet de plaintes : se rapporte-t-il à l'une des formes décrites par les typologies de microagressions ? Ou renvoie-t-il à un comportement de type favoritisme engendrant des inégalités de traitement au détriment des personnes racisées ?
- Désigner au sein du conseil exécutif et du conseil syndical des personnes formées à cet effet, qui centraliseront les plaintes pour discrimination raciste et effectueront un suivi.
- Analyser ces plaintes pour examiner quels sont les enjeux organisationnels et de gestion à la source d'événements, de favoritisme, de microagressions, etc.
- Identifier les enjeux dans les rapports avec la clientèle, les patientes et les patients, les usagères et les usagers.

4. La négociation des conventions collectives

Il est important d'intervenir au sein de la CSN, du conseil central et de ses fédérations pour souligner la nécessité d'intégrer dans les conventions collectives des clauses pour lutter contre le racisme systémique, au risque de continuer à considérer cette lutte comme secondaire.

Des clauses pour lutter contre le racisme systémique

Ces clauses peuvent porter sur l'intégration d'une politique antiraciste avec, par exemple, la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité en emploi auquel le syndicat est associé :

- Des demandes de réorganisation des tâches pour contrer le confinement des personnes racisées à certaines tâches, en général, dévalorisées ;
- La révision des règles de promotion pour contrer des formes de favoritisme à l'encontre des personnes racisées ou de non-reconnaissance de leurs compétences.



5. La participation aux campagnes publiques contre le racisme et en alliance avec les organisations antiracistes

- Organiser et participer à des campagnes politiques avec les organisations antiracistes, pour les soutenir et pour appuyer des revendications communes.
- Lutter contre le racisme systémique sous toutes ses formes, au sein d'alliances les plus larges possibles.
- Revendiquer des lois et des mesures permettant d'aller encore plus loin en matière d'accès à l'égalité en emploi et qui rendent obligatoire la consultation des syndicats.
- Contester les politiques d'immigration discriminatoires ainsi que les pratiques racistes et discriminatoires des entreprises.



Bibliographie

Armony, Victor, 2020. «Quand toutes les voix ne sont pas pareilles : le défi particulier que posent les consultations sur le racisme et la discrimination systémique», *Éthique publique, Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, vol. 22, n° 1, p. 1-23.

Armony, Victor, avec la collaboration de Thibault-Bellerose, Anne, Bonin, Marie-Hélène, Proulx, Emmanuelle et Marquis, Julie (2019). «Vers des structures syndicales représentatives de la diversité», CSN et Services aux collectivités de l'UQAM, 33 pages

Brunelle, Christian, 2015. «Les droits et libertés fondamentaux», dans *Collection de Droit 2015-2016*, École du Barreau de Québec, vol. 7, Droit public et administratif, Montréal, Éditions Yvon Blais.

Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse, 1989. «Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi». Cowansville (Québec), Éditions Yvon Blais. 197 p.

Cleveland, Janet, Hanley, Jill, Jaimes, Annie et Tamar Wolofsky (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». En ligne : sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/impact_covid19_communautés_culturelles.pdf

Dhume, Fabrice, 2016. «Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique», *Migrations société*, vol. 1, n° 163, p.33-46.

European Commission, Community Research, 2006. *EU RESEARCH ON SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES: Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship RITU*, 189 p. En ligne : cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2002-00129/100123941-6_en.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2021. Document de réflexion sur la notion de racisme systémique, rédigé par Jean-Sébastien Imbeault, direction de la Recherche, Montréal, CDPDJ. En ligne : www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/document_reflexion_racisme-systemique-image.pdf, consulté le 22 septembre 2023.

De Rudder, Véronique, 1995. «Racisme adjectivé, Pluriel Recherches, n° 6-7, pp. 114-120.

Hamisultane, Sophie, 2020 a. «Paradoxe entre idéal démocratique et autocensure des personnes racisées en milieu de travail : l'expérience d'une clinique de l'Interculturalité», *Communiquer, revue de communication sociale et publique*, n° 30. En ligne: journals.openedition.org/communiquer/7566

Hamisultane, Sophie, 2020b. «Personnes descendantes de migrants racisées face aux microagressions. Silence, résistance et communauté imaginaire d'appartenance», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 31, n° 2, p. 163-181

Soares, Angelo, 2021. «Le racisme à l'encontre de membres cols-bleus dans l'arrondissement de Montréal-Nord». Rapport d'enquête, UQAM. 49 p.

Sullivan Wilf, 2007. «Working again racism: a trade union challenge for the 21st century, Transfer», *European Review of Labour and Research*, vol. 13, n° 3, p. 485.

En ligne : journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/102425890701300312

Triki-Yamani, Amani, 2020. «La progression en emploi dans le secteur privé du Grand Montréal. Les minorités visibles face à des inégalités de traitement», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 31, n° 2, p. 38-65.

Annexe A

Les principales thématiques de réponses au questionnaire présentées lors des restitutions (présentations) préliminaires de résultats

Catégories d'injustice (nombre de mentions sur l'ensemble des réponses)	Catégories de discrimination raciste (nombre de mentions sur l'ensemble des réponses)
<p>Des injustices individuelles (137)</p> <p>«Ma patronne m'a rencontrée seule pour me parler et critiquer ma personnalité»</p> <p>«Temps supplémentaire offert aléatoirement, ne tiennent pas compte de l'ancienneté»</p> <p>«Injustice d'être obligé de prendre des vacances seulement quand ils veulent»</p> <p>«Mon échelon salarial a été mal calculé et l'appui de mon syndicat a été précieux pour rectifier la chose»</p> <p>«Payer des assurances auxquelles je n'ai pas droit»</p> <p>«On a indiqué jusqu'à l'an passé que j'étais fumeuse (cigarette) dans mon dossier d'employé sans me le demander ou m'expliquer l'importance ou l'impact de cette donnée (je ne fume plus depuis 2 ans)»</p>	<p>Des (groupes de) gens plus égaux que d'autres – limite respect de la convention collective (132)</p> <p>«Refus de donner des congés et injustice dans le volume du travail donné aux immigrants. Aussi, ces derniers n'ont pas le droit à l'erreur comparativement aux québécois»</p> <p>«Surveillance accrue des minorités visibles pour le travail, les pauses»</p> <p>«Sanctions exagérées [Haïtiens et Arabes]»</p> <p>«Quand on veut que nos plaintes soient prises au sérieux, on les fait passer par nos collègues blancs, ça marche à coup sûr»</p> <p>«Par exemple, lorsqu'un caucasien dort au travail on lui demande si ça va bien. On l'appelle gentiment pour le réveiller. On veut comprendre. Si c'est une personne de couleur on fait des photos, une rencontre, un courriel d'avertissement et même un blâme».</p>

Catégories d'injustice (nombre de mentions sur l'ensemble des réponses)	Catégories de discrimination raciste (nombre de mentions sur l'ensemble des réponses)
<p>Du harcèlement psychologique (44)</p> <p>«Quand nos gestionnaire ne veulent plus d'une personne, ils coupent le poste ou offrent un environnement de travail néfaste afin que...»</p> <p>«Acharnement sur la personne»</p> <p>«La période du COVID a été une épreuve pour moi qui ai dû continuer à travailler à temps plein, au service à la clientèle, malgré qu'il n'y avait pas de clientèle...»</p>	<p>De la violence raciste, dont harcèlement par collègue ou employeur (51)</p> <p>«Harcèlement et dénigrement dans notre intégrité physique et psychologique»</p> <p>«Des personnes qui ne sont pas de couleur dans mon département m'ont aussi exprimé la tristesse qu'elles avaient pour le policier qui a tué Georges Floyd, car sa femme voulait le divorcer après cet incident»</p> <p>«On m'a traité de coquerelle»</p>
<p>Un non respect de la convention collective (41)</p> <p>«Le non respect de la convention sur l'affichage de postes, l'obtention de poste par respect de l'ancienneté, etc.»</p> <p>«(Harcèlement et) temps supplémentaire non rémunéré»</p> <p>«Mon ancien patron voulait que je travaille de soir et il ne respectait pas mon ancienneté»</p>	<p>Jamais (assez) compétent (32)</p> <p>«Sondage nuisible auprès des étudiants envers ma personne, plusieurs fois»</p> <p>«Difficile de travailler dans un poste qui correspond au diplôme»</p> <p>«Pensait qu'on n'était pas compétent parce que je suis noir et immigrant»</p> <p>«Des approches concernant la langue, les fautes grammaticales»</p> <p>«Nos suggestions, remarques, activités ou efforts ne sont jamais valorisés ou considérés».</p>

Annexe B

Présentation du sondage

La pandémie du COVID-19 a confronté le monde entier aux multiples faiblesses et inégalités des sociétés plurielles où persiste le racisme systémique, rendant difficile le développement de relations interculturelles. On a vu ainsi des mobilisations d'ampleur après la mort révoltante de Georges Floyd aux États-Unis et celle de Joyce Echaquan, Atikamekw de la communauté de Manawan au Québec.

Le CCMM-CSN a décidé d'engager une lutte contre ce fléau. Lors de l'assemblée générale du 27 janvier 2021, les membres des syndicats affiliés au CCMM-CSN ont adopté un plan d'action contre le racisme.

Un des objectifs du plan d'action est d'assurer la représentation des personnes autochtones, issues des groupes racisés et de l'immigration dans les structures et instances des syndicats, à égale proportion de leur présence sur le marché du travail. Dans ce cadre, un premier objectif est d'établir un portrait de la situation dans les syndicats affiliés au CCMM-CSN. Un questionnaire a été élaboré pour réaliser un sondage auprès des membres.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation, qui est très importante pour obtenir ce portrait. Sachez que toutes vos réponses demeureront totalement anonymes et confidentielles.

A – Sur votre statut de travailleuse ou travailleur

1. Quel emploi occupez-vous?
Cochez toutes les réponses qui correspondent
Temps plein/temps partiel/Permanent/ temporaire/sur appel
2. Quel est le statut de cet emploi?
Cochez toutes les réponses qui correspondent
Temps plein/temps partiel/Permanent/ temporaire/sur appel
3. Quel est votre niveau d'études?
Cochez svp.: primaire secondaire collégial universitaire professionnel
4. Si vous détenez un diplôme, précisez lequel (dans quelle discipline ou profession)?
Indiquez si vous l'avez obtenu au Québec ou ailleurs (et où)?

B – Sur votre relation au syndicat

1. Avez-vous été approché-e par votre syndicat après votre embauche?
2. Êtes-vous entré-e en relation avec vos délégués syndicaux ou des membres de l'exécutif syndical? Si oui, pouvez-vous préciser dans quelles circonstances?

3. Allez-vous aux assemblées générales du syndicat?
4. Avez-vous déjà participé à une manifestation syndicale (marche, piquetage, diner-causerie, autres)?
Oui/Non/Pourquoi?
5. Dans votre milieu de travail, avez-vous expérimenté un traitement injuste ou discriminatoire dans les situations suivantes:
 - Rencontre de travail?
 - Rencontres avec l'employeur?
 - Autre?

Si oui, svp, donnez-nous au moins un exemple.
6. Avez-vous été témoin de procédures injustes ou discriminatoires, de façon directe ou indirecte? Si oui, svp donnez-nous au moins un exemple.
7. En avez-vous informé votre syndicat?
Si non, pour quelle raison?
8. Avez-vous déjà posé votre candidature à un poste au sein de votre syndicat
9. (délégués, responsables de comités, membres de l'exécutif)? Oui/Non/
Pourquoi?
10. Si vous ne participez pas au syndicat, pouvez-vous donner des raisons pourquoi?

C – SUR VOTRE PROFIL:

1. Considérez-vous être:
Femme/Homme/Autre
2. Considérez-vous faire partie des peuples Autochtones du Canada?
Cochez oui ou non.
3. Considérez-vous faire partie d'une «minorité visible» ou d'un groupe racisé? Cochez oui ou non
4. Considérez-vous faire partie d'une minorité ethnique (dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais)? Cochez oui ou non
5. Considérez-vous être une personne en situation de handicap?
Cochez oui ou non
6. Quel est votre état civil?
Célibataire/en couple/avec enfants/ monoparental
7. À quel groupe d'âge appartenez-vous?
15-24/25-54/55- 64/65 ou plus?
8. Êtes-vous né·e au Québec?
Si non, dans quel pays?
9. Depuis combien de temps vivez-vous au Québec?
Naissance/enfance ou adolescence/âge adulte.



Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN 

Comité
immigration  et relations
interculturelles

[www.ccmm-csn.qc.ca/comite/immigration-
et-relations-interculturelles/](http://www.ccmm-csn.qc.ca/comite/immigration-et-relations-interculturelles/)