

*L'accès au travail de travailleurs immigrants mis en mots :
Dynamiques subjectives et intersubjectives de l'expérience syndicale
au Québec*

Contribution d'une recherche-action avec des travailleurs immigrants syndiqués, la
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et des chercheuses

Rapport final de recherche

Par

Marie-Josée Lorrain, Ph. D.
Professeure

Département d'Organisation et ressources humaines
Université du Québec à Montréal (UQAM)

et

Cécile Nicolas, Dr.
Chercheure Postdoctorale
Département d'Organisation et ressources humaines
Université du Québec à Montréal (UQAM)

AOÛT
2015

Avant-propos

L'importance stratégique de l'immigration pour le Québec, tant pour la croissance démographique, que pour répondre aux besoins prioritaires du marché du travail, n'est plus à démontrer. Cette immigration conséquente constitue, de fait, un énorme défi de gestion de la diversité pour la société québécoise qui doit accueillir adéquatement ces nouveaux arrivants. Cette dynamique sociétale traverse l'interculturel organisationnel. Les milieux de travail tout comme les milieux syndicaux québécois, sont directement visés dans les explications (études scientifiques, rapports syndicaux, etc.) concernant l'augmentation des difficultés que rencontrent les travailleurs immigrants concernant leur insertion professionnelle et leur maintien en emploi.

Une équipe de recherche s'est penchée sur la question de l'accès au travail par le truchement de l'insertion professionnelle et du maintien des personnes immigrantes sur le marché du travail québécois, à partir des récits de leurs expériences d'exercice des droits syndicaux et citoyens au Québec. L'équipe est composée de Marie-Josée Lorrain, professeure au département d'Organisation et ressources humaines, à l'UQAM; Cécile Nicolas, chercheure post-doctorale au département d'Organisation et ressources humaines, à l'UQAM. L'équipe a aussi compté sur la collaboration essentielle de deux partenaires de la FTQ, qui ont encadré la recherche. Ces interlocutrices sont des intervenantes actives depuis plusieurs années dans le dossier de l'intégration des personnes immigrantes à la FTQ : Rima Chaaban, conseillère, responsable du dossier de la francisation à la fédération et Denise Gagnon, directrice du service de la solidarité internationale et des relations interculturelles, qui en février 2015, a remplacé Rima Chaaban pour l'encadrement de la recherche-action. Toutes les deux ont participé aux travaux de l'équipe de recherche.

Ce texte présente les résultats de la phase de recherche-action effectuée à l'automne 2014, centrée sur un travail réflexif avec des travailleurs immigrants impliqués syndicalement, quant à l'exercice de leurs droits citoyens et syndicaux dans le pays d'accueil. Cette phase, dirigée par Marie-Josée Lorrain, a été réalisée grâce à une subvention de recherche du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH Développement Partenarial 2012-2015), dirigée par Mireille Tremblay, chercheure principale, professeure au département de Communication sociale et publique, à l'UQAM.

Les auteures tiennent à remercier ici toutes les personnes qui ont participé aux entrevues collectives, sans lesquelles la recherche n'aurait pu être réalisée. La contribution des travailleurs immigrants a été fondamentale pour la réalisation de cette étude.

RÉSUMÉ

La présente recherche, menée d'avril 2014 à décembre 2014, vise l'analyse d'une expérience sociale spécifique, celle de travailleurs immigrants syndiqués, aux prises avec des préoccupations quotidiennes liées à l'intégration dans la société québécoise à travers l'insertion professionnelle et le maintien au travail. Celles-ci découlent en grande partie des transformations actuelles de l'organisation du travail, qui en certaines occasions, contourne les droits des travailleurs immigrants dans les entreprises québécoises. Un des moyens pour parvenir à mieux comprendre les chemins parsemés d'obstacles que les personnes qui immigreront peuvent être amenées à emprunter, c'est de s'intéresser aux cadres interprétatifs qui guident leurs actions, et, au-delà, à diriger notre regard sur les motivations de leurs implications syndicales.

A partir de la démarche des « récits de vie » qui nous apparaît des plus appropriées, car elle invite à une mise en lien renouvelée des significations de l'expérience, les auteures présentent les grands thèmes abordés dans les entretiens individuels en collectif : représentations du monde du travail, histoire personnelle d'engagement dans la vie syndicale, expérience concrète de l'intégration, de l'insertion professionnelle et du maintien au travail, construite au fil du temps.

Notre intérêt rejoignant les préoccupations de la FTQ, nous avons opté pour une démarche participative avec cette fédération syndicale, ainsi qu'avec des travailleurs immigrants syndiqués.

Deux éléments clés se dégagent, entre autres, des témoignages des travailleurs immigrants participant à cette recherche-action : la reconnaissance et l'aide à d'autres travailleurs immigrants.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	2
RÉSUMÉ	3
TABLE DES MATIÈRES	4
INTRODUCTION	5
I – LA RECHERCHE	6
I - 1 Contexte de recherche plus large dans lequel s'inscrit la présente recherche-action	
I - 2 Brève présentation de l'action syndicale de la FTQ et de recherches précédentes	
I - 3 Position du problème.....	7
I - 4 Proposition de recherche	
I - 5 Ancrage épistémologique de la recherche-action	
I - 6 Les objectifs de la recherche-action.....	8
I – 7 Une clinique de l'intégration et du maintien au travail : l'approche biographique, le récit de vie et la sociologie clinique.....	9
I - 7.1 Éléments d'analyse.....	11
I – 7.1.1 Réflexifs	
I – 7.1.2 Ergologiques	
I - 7.1.3 Interculturels	
II- LA METHODOLOGIE	12
II – 1 Cadre	
II – 2 Sélection, recrutement et composition des groupes.....	13
II - 3 La collecte de données	
II- 4 L'analyse du matériel.....	14
II- 5 Les thématiques des entretiens individuels en collectif et le déroulement des trois rencontres.....	15
II - 5.1 Thématiques et première rencontre	
II – 5.2 Thématiques et deuxième rencontre	
II – 5.3 Thématiques et troisième rencontre.....	16
III- LES PARTICIPANTS/ QUELQUES TRAITS AUTOBIOGRAPHIQUES	16
III – 1 Les participants	
III – 1.1 Tableau récapitulatif	17
III – 1.2 Courtes présentations biographiques de chaque personne	
IV – LES RESULTATS	21
IV – 1 Les dimensions de l'expérience d'implication syndicale du travailleur immigrant, sujet dans des environnements de travail québécois	
IV - 1.1 La dimension morale de l'implication syndicale	
IV – 1.2 La dimension politique de l'implication syndicale.....	23
IV – 1.3 La dimension affective de l'implication syndicale.....	28
IV- 1.4 La dimension éthique de l'implication syndicale.....	32
IV – 1.5 Retour sur les dimensions de l'expérience d'implication syndicale du travailleur immigrant, sujet dans des environnements de travail québécois.....	35
IV – 2 Etat des lieux et propositions des participants pour améliorer l'insertion et le maintien au travail des immigrants.....	36
V – LES CONSTATS	43
V - 1 L'importance du travail narratif	
V - 2 De la sphère individuelle et groupale à la sphère collective et syndicale	
V – 3 Des sphères collective et syndicale, aux sphères politique et sociétale.....	44
CONCLUSION	45
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	47

INTRODUCTION

Dans ce texte, nous présentons les résultats d'une recherche que nous avons menée, à l'automne 2014. Le présent rapport de recherche fait ainsi état d'une recherche-action entreprise avec deux groupes de participants, travailleurs immigrants syndiqués à la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ). Il se veut un reflet de ce qui a été entendu et compris lors des rencontres en collectif avec ces deux groupes. Ce document constitue le rapport final de la recherche.

Le rapport présenté ici vise à :

- rendre compte des résultats globaux émanant de cette étude ;
- être un support de travail en vue de la prochaine rencontre avec les participants, afin de préparer un Séminaire prévu à l'UQAM à l'automne 2015, et un Sommet National, prévu dans la même université, au printemps 2016.

Sont présentés en premier lieu la recherche-action, les objectifs généraux, le cadre théorique qui la sous-tend, la méthodologie de recherche adoptée, ainsi que le déroulement de celle-ci. Le corps du document donne à lire les résultats de l'analyse amalgamée des entretiens en collectif.

I – LA RECHERCHE

*Lorsque je considère l'autre, n'importe quel autre,
davantage différent que semblable à moi – taisant
notre commune glaise humaine – j'institue une frontière
si hermétique que cet autre, jamais ne migrera jusqu'à moi.*

*Jean-Claude Métraux,
psychiatre, Lausanne*

I - 1. Contexte de recherche plus large dans lequel s'inscrit la présente recherche-action

La présente recherche-action s'inscrit dans un projet de recherche partenarial (CRSH, Développement Partenarial, 2012-2015) plus large intitulé, *Commission citoyenne sur les droits et l'harmonisation des relations interculturelles*, qui réunit des chercheur(e)s de l'UQAM, des intervenants provenant du milieu de l'intervention sociale (principalement d'organisations communautaires) et des personnes qui témoignent en tant que citoyennes et citoyens. Il s'agit d'un projet multi-partenarial qui a pour but de concevoir, d'expérimenter et d'évaluer une commission citoyenne multimodale, débattant de l'exercice des droits et de l'harmonisation des relations interculturelles au Québec.

Trois domaines sont privilégiés, soit : l'accès au travail, l'accès à la santé, ainsi que la diversité religieuse et la laïcité. Ce projet de recherche multi-partenarial vise à mieux comprendre les besoins spécifiques des différents groupes eu égard aux domaines précités, à cerner les enjeux et les défis en présence, à identifier les pratiques et les stratégies de communication visant l'intégration des personnes et à identifier des pistes de réflexion ou d'actions susceptibles d'améliorer la situation des personnes immigrantes, en regard de l'exercice de leurs droits et de l'harmonisation des relations interculturelles.

I - 2. Brève présentation de l'action syndicale de la FTQ et de recherches précédentes

L'importance stratégique de l'immigration pour le Québec, tant pour la croissance démographique, que pour répondre aux besoins prioritaires du marché du travail, n'est plus à démontrer. Cette immigration conséquente constitue, de fait, un énorme défi de gestion de la diversité pour la société québécoise qui doit accueillir adéquatement ces nouveaux arrivants. Cette dynamique sociétale traverse l'interculturel organisationnel. Les milieux de travail tout comme les milieux syndicaux québécois, sont directement visés dans les explications (études scientifiques, rapports syndicaux, etc.) de l'augmentation des difficultés que rencontrent les travailleurs immigrants concernant leur insertion professionnelle et leur maintien en emploi.

Constatant l'augmentation du nombre de travailleurs immigrants et également l'accroissement des difficultés vécues par ceux-ci pour s'intégrer et se maintenir au travail, la FTQ a pris de l'avance et s'est organisée. Parmi un panel d'actions,

mentionnons entre autres celles-ci : la fédération a mis sur pied un comité politique sur l'intégration des personnes immigrantes, elle dispense des formations sur l'intégration en milieu de travail des travailleurs issus de l'immigration, notamment au niveau de la FTQ. Cette formation spécialisée pour les délégués syndicaux a pour but de les sensibiliser aux questions de l'immigration et de la diversité culturelle (Soussi, Ricard, Ouellette, 2011). La FTQ collabore également avec des organismes communautaires d'intégration pour offrir des formations sur le monde du travail à de nouveaux arrivants. Au printemps 2014 une nouvelle publication (*D'ici et d'ailleurs*) a aussi vu le jour, afin de donner plus de visibilité aux travailleurs immigrants. Cependant, selon nos recherches, appuyés par d'autres résultats d'études effectuées au Canada (Tshibangu, 2015) et en Europe (Guénette, Mutabazi, von Overbeck, Pierre, 2014), les catégories d'acteurs syndicaux œuvrant à l'intégration des travailleurs immigrants n'impliquent qu'irrégulièrement les travailleurs immigrants eux-mêmes.

I - 3. Position du problème

Les études consacrées à la reconstitution des parcours migratoires d'insertion professionnelles et de maintien au travail sont encore embryonnaires, tant du côté des travailleurs immigrants syndiqués, que de ceux (délégués sociaux, syndicaux, ...) qui sont davantage impliqués dans l'aide et l'entraide aux travailleurs immigrants syndiqués. L'expérience de ceux et celles qui sont les premiers acteurs et témoins importants de l'intégration et du maintien au travail de travailleurs immigrants s'avère pourtant d'une grande richesse pour tenter d'en comprendre les enjeux.

I - 4. Proposition de recherche

La présente recherche vise l'analyse d'une expérience sociale spécifique, c'est-à-dire celle de travailleurs immigrants syndiqués, aux prises avec des préoccupations quotidiennes liées à l'intégration et au maintien au travail. Celles-ci découlent des transformations actuelles de l'organisation du travail, qui en certaines occasions, contourne les droits des travailleurs immigrants dans les entreprises québécoises. Un des moyens pour parvenir à mieux comprendre les chemins parsemés d'obstacles que les personnes qui immigreront peuvent être amenées à emprunter, c'est de s'intéresser aux cadres interprétatifs qui guident leurs actions, et, au-delà, à diriger notre regard sur les motivations de leurs implications syndicales. Pour se faire, la démarche des « récits de vie » nous apparaît des plus appropriées. Elle invite, en effet, à une mise en lien renouvelée des représentations du monde du travail, de l'histoire personnelle d'engagement dans la vie syndicale, et de l'expérience concrète de l'intégration, de l'insertion professionnelle et du maintien au travail, construite au fil du temps. Notre intérêt rejoignant les préoccupations de la FTQ, nous avons opté pour une démarche participative avec cette fédération syndicale, ainsi qu'avec des travailleurs immigrants syndiqués.

I - 5. Ancrage épistémologique de la recherche-action

Rhéaume (1982) définit la recherche-action comme un mode d'exploration systématique des conditions du changement, à partir d'un savoir constitué qui est précisément mis en cause, confronté à une pratique dans le but de le dépasser (dans Goyette et Lessard-Hébert, 1987). La recherche-action s'appuie sur une théorisation

ancrée dans l'expérience des participants, de façon à retenir les cadres d'explication et les logiques subjectives et inter-subjectives qui se dégagent au fur et à mesure de l'analyse collective, effectuée de manière dialectique par les participants et les chercheurs. Son objet est d'accéder aux systèmes de valeurs, aux raisons qui poussent à agir, au sens que les sujets donnent à leur engagement, avec la volonté de réhabiliter l'expérience de la vie quotidienne, qui est vue comme un terrain de recherche (Brun, 2001). Parler d'expérience sociale pour décrire l'action des travailleurs immigrants impliqués syndicalement est une manière de se dégager de la notion de rôle qui se définit comme un ensemble de devoirs et d'obligations appuyés par des normes sociales et qui s'actualisent dans des attentes mutuelles. En conséquence, un des premiers défis de cette recherche-action est d'amener les participants à rendre compte de leur expérience pratique, et non pas, à tenir un rôle ou un discours. Une de nos prémisses est que l'expérience se construit à la fois selon un mode diachronique et un mode synchronique (passé/présent). En effet, l'expérience vient à la fois de l'histoire personnelle, tout comme elle se construit en rapport concret et direct avec le milieu, et plus spécifiquement ici, par l'insertion professionnelle et le maintien au travail dans une entreprise québécoise. C'est pourquoi nous proposons un cadre dialogique qui vise à saisir l'émergence et la convergence de cette construction historique.

Nous avons donc adopté une démarche participative à deux niveaux. A un premier niveau, les chercheuses ont travaillé en étroite collaboration avec la partenaire de la FTQ, intervenante de départ¹ dans la recherche. Dès le début de la recherche (avril 2014), et tout comme au long de celle-ci, des rencontres régulières avec Rima Chaaban ont permis à chacune de nous d'identifier les enjeux de la recherche, de discuter de la méthodologie, de constituer les groupes à interviewer. Rima Chaaban a participé à toutes les entrevues en collectif, ce qui lui a permis de s'appropriier les résultats au fur et à mesure et de réfléchir sur des questions nouvelles à aborder avec les participants. Elle assurait aussi la coordination des rencontres avec les participants.

Au deuxième niveau, les chercheuses avec Rima Chaaban, ont travaillé en collaboration avec les participants, travailleurs immigrants syndiqués. Tout au long de la période de recueil des témoignages, des restitutions, au début de chacune des rencontres, ont permis à chacun des participants d'identifier les enjeux et de réagir aux résultats préliminaires. Par exemple, la thématique de la reconnaissance des diplômes, a été apportée par plusieurs participants et abondamment discutée par ceux-ci.

Cette démarche participative a donné la possibilité à Rima Chaaban, comme aux participants à la recherche, de suivre l'évolution de celle-ci et de s'y impliquer, étape après étape. Chaque groupe a ainsi pu avoir accès à l'ensemble des résultats, et se les approprier au fur et à mesure. Ce qui a encouragé une réflexivité de chacun quant à ses actions personnelles, mais aussi par rapport à celles oralisées par les autres participants.

I – 6. Les objectifs de la recherche-action

Les objectifs spécifiques de la recherche visent à : générer un partenariat recherche-intervention-citoyens, susceptible de produire un savoir croisé utile et légitime ; mieux connaître, par le biais de témoignages et de récits d'expériences, la qualité des relations

¹ Rima Chaaban a participé à la recherche jusqu'à son entrée en fonction comme nouvelle responsable du dossier de la francisation à la FTQ, en février 2015.

interculturelles dans les milieux du travail ; identifier les enjeux et les défis majeurs de l'implication citoyenne des travailleurs immigrants dans leurs milieux de travail.

L'objectif à plus long terme et dépassant cette recherche, serait de dégager les principes généraux susceptibles de guider les responsables syndicaux des volets de l'intégration des travailleurs immigrants dans un plan d'actions concrètes permettant un rapprochement entre les directions locales syndicales, les responsables syndicaux de ces volets au quotidien ainsi que les travailleurs immigrants sur le plancher, car, en s'inspirant des propos de Christophe Dejours (2014, p. 18) pour qui, le « *travail ne relève jamais de « l'exécution » (...) c'est-à-dire qu'il relève encore pour part d'une dimension humaine et même interhumaine (...)* », travailler ce n'est pas qu'exécuter, c'est aussi vivre ensemble.

I – 7. Une clinique de l'intégration et du maintien au travail : l'approche biographique, le récit de vie et la sociologie clinique

« Je m'imposais beaucoup parce qu'il y avait beaucoup de problèmes. Il y a beaucoup d'immigrants dans l'hôtellerie et les immigrants ne sont pas très conscients des problèmes qui se posent. C'est parce que c'est la peur, peur de perdre leur emploi. Et, avec le temps, j'ai essayé de donner un petit peu l'exemple, l'exemple de se défendre. On a des droits et on a des devoirs ! » (Rachida, participante à la recherche)

C'est de cette manière que Rachida, décrit sa réaction lorsqu'elle intègre son premier emploi au Québec. Notre projet de recherche inaugure un travail narratif et réflexif avec Rachida et plusieurs autres travailleurs immigrants syndiqués.

En tant que chercheuses cliniciennes, nous nous adossons à la sociologie clinique, une branche des études compréhensives qui cherche à analyser la dimension existentielle des rapports sociaux, en montrant comment chaque histoire est à la fois l'expression d'un destin singulier et l'incarnation de la société dans laquelle elle s'inscrit (De Gaulejac, 1999 : 17). « Ce qui est représenté dans les récits comme le produit de choix ou de ruptures individuelles n'est en fait que l'expression, au niveau des individus, de transformations structurelles de la société (idem, p. 165). De tels récits visent à reconstituer les trajectoires individuelles et collectives de l'action.

Derrière cette volonté sociologique d'attribuer le sens humain à des conduites sociales, il y a un postulat, celui de Marcel Mauss (1950) : « C'est en considérant le tout ensemble que nous avons pu percevoir l'essentiel. » Mauss pose que l'universel est dans le singulier. Et comme le propose Franco Ferrarotti (1983), « tout vie singulière est le sténogramme d'une histoire sociale, le concentré d'un milieu et d'une histoire. » Ou, pour reprendre les mots de Vincent de Gaulejac (1999), « l'individu est le produit d'une histoire oubliée et pourtant agissante, structurante et même incorporée ». Les participants à la recherche-action seront ainsi interpellés à titre de travailleurs immigrants syndiqués et impliqués dans l'action syndicale, de citoyens, et en tant que « sujets » ; i.e. des individus producteurs de sens et de connaissance, ayant une histoire, sociale, et professionnelle singulière, sujets et acteurs de leurs organisations.

Ainsi, l'individu est le produit d'une histoire partiellement oubliée et pourtant agissante, structurante, parce qu'incorporée (idem, p. 63). La mise en récit, vise à reconstituer les

trajectoires de l'action et font partie de ce que l'on appelle « l'approche biographique » (De Gaulejac, 1998). L'objet de cette approche est de soutenir la recomposition de l'histoire de la vie d'un individu singulier, dans sa totalité complexe selon une épistémologie dialectique (Legrand, 1995), i.e. que les points de résonance, d'articulation, tout comme les points de dissonance ou de contradictions seront mis en discussion au sein d'un collectif de participants.

La centration sur le lien entre l'individu et la société, à laquelle invite le regard de la sociologie clinique, incite à comprendre que toute histoire individuelle est intrinsèquement liée à d'autres histoires, qui la dépassent, mais qui *agissent* en même temps sur elle. C'est comme cela que se croise histoire personnelle et familiale, histoire syndicale et sociétale. On y découvrira des rapports de coopération, de solidarité, d'inclusion, tout comme des rapports d'exclusion, de pouvoir, etc... Ces histoires, dit autrement, sont des histoires éminemment *agissantes*.

La mise en place d'espaces de paroles et de discussion relève d'une volonté de s'inscrire dans un « agir communicationnel » selon l'expression d'Habermas et de « refaire le chemin pour retrouver l'expérience oubliée de la réflexion dans la démarche épistémologique et pour mettre en relief la connexion qui existe entre la connaissance et l'intérêt qui est sa base » (Habermas dans Brun, 2001 : 95). Retracer son parcours d'insertion au travail, à travers une mise en récit des projets passés et futurs, sont des éléments constitutifs de l'identité individuelle. Cette démarche, si elle sert à comprendre et à documenter les phénomènes de coopération, d'exclusion, d'inclusion, de solidarité, etc..., est aussi fortement liée à la mobilisation vers l'action. Desmarais, Fortin et Rhéaume (2012) soulignent l'importance de la pratique des histoires de vie pour se relier à une histoire en partie commune, pour la comprendre, et pour se donner une orientation future plus adéquate. Il s'agit donc bien d'un agir communicationnel via des histoires *agissantes*. Rappaport (2002), signale la nécessité d'analyser de façon critique les histoires culturelles dominantes et dominées, afin de favoriser la transformation d'histoires malheureuses en histoires positives. Dans une perspective d'*empowerment*, cette démarche correspond au développement d'une conscience critique et d'une identité positive.

C'est dans ce sens que le développement de récit de vie individuel ou en collectif, plus particulièrement, avec sa mise en forme publique, est une contribution importante pour les recherches à visées pratiques (Brun, 2000). Il peut être source d'*empowerment*, par rapport à des types de relations établies individuellement avec d'autres collectifs. Il y a donc un intérêt à faire une recherche qui vise à produire de nouvelles connaissances, par le biais de la mémoire individuelle, afin de les mettre au service d'une action porteuse de changements. Il s'agit en quelque sorte d'une démarche concrète pour tenter de répondre aux enjeux sociétaux.

Par-delà les diverses formes que peut prendre le récit de vie -autobiographique, biographique, artistique, de formation, etc...- des chercheurs aguerris à ces pratiques (Pineau, Legrand 1993; Bertaux 1979; Cabanes, 2000, Vanini De Carlo, 2014; Desmarais, Fortin et Rhéaume 2012) leur attribuent des composantes de base incontournables (Desmarais, Fortin et Rhéaume, 2012 :2) qui seront également présentes dans notre recherche, à savoir:

-le récit est une narration autobiographique, réalisée par un narrateur à un ou plusieurs interlocuteurs, et est le plus souvent, défini comme un récit individuel ;

-la narration porte toujours sur un fragment, une période ou une série d'expériences, triées, agencées et réinterprétées à partir du présent, de manière à faire sens pour la personne narratrice.

En somme, « l'approche biographique est utilisée comme technique interactive visant à donner au locuteur les moyens d'une réflexion pour un auto-développement personnel à travers la construction d'un nouveau rapport à soi et aux autres qui doit poser de manière neuve le sujet dans le monde social » (Pineau et Le Grand, 1993; de Gaulejac et Roy, 1993).

I - 7.1 Éléments d'analyse

I - 7.1.1 Réflexifs

L'emprunt théorique réflexif constitue une aide précieuse dans cette recherche. Grâce à l'approche épistémologique de la réflexivité (Morisse, 2014), qui souligne l'importance d'intégrer ce que Kelchtermans (2001) désigne le « cadre interprétatif personnel » par lequel le travailleur immigrant syndiqué perçoit, comme un prisme, les situations d'intégration et de maintien au travail, nous serons attentives à quatre dimensions essentielles de ce cadre : morale, politique, affective et éthique. Nous mettrons en discussion ces dimensions afin de mieux comprendre les quêtes de sens, de la part des travailleurs immigrants syndiqués, notamment lors de la mise en mots de leurs expériences d'insertion et de maintien au travail.

I - 7.1.2 Ergologiques

La démarche ergologique cherche à se rapprocher le plus possible des milieux de vie, des moments d'histoire, des choix au nom de valeurs. Pour se mettre au service d'une connaissance scientifique qui se construit en lien avec la vie humaine et non pas contre (Durrive, 2011). Grâce à l'approche théorique de l'ergologie (Schwartz et Durrive (2009) et à la notion de norme, nous serons attentives à identifier les processus de renormalisations susceptibles de nuire ou de faciliter la re-hiérarchisation des valeurs des travailleurs immigrants syndiqués lors de leurs expériences vécues dans les organisations du travail au Québec. À notre avis, ces renormalisations peuvent freiner ou faciliter les possibilités d'action d'insertion et de transformation du travailleur immigrant dans son milieu de travail et dans la société. Nous mettrons en discussion les effets de renormalisation afin de mieux comprendre les blocages ou facilités communicationnelles qui surviennent (Habermas, dans Brun, 2001), entre les travailleurs immigrants et les « Québécois de souche », selon l'expression de plusieurs participants.

I - 7.1.3 Interculturels

Plusieurs recherches se sont intéressées et portent encore leur attention à la dimension interethnique des rapports sociaux dans la société québécoise, et ce malgré le changement de nom du ministère (*de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion*) néanmoins, toujours chargé « de l'immigration et des communautés culturelles ». La recherche sur la « gestion de la diversité culturelle dans les petites entreprises québécoises », faite à l'Université du Québec à Montréal, offre des manières

de questionner la cohabitation des groupes ethniques dans l'entreprise québécoise (Rhéaume, Gravel, Legendre, 2014). Il faut sans doute, dans un tel contexte, faire attention à ne pas confondre cloisonnement ethnique, discrimination et exclusion sociale, car il y a des groupes ethniques solidaires mais plus fermés sur eux-mêmes, comme le suggère Bertheleu et Billon (1997). Cependant, il ne faut pas sous-estimer les difficultés réelles de l'intégration ou de la discrimination que vivent involontairement les immigrants des divers groupes culturels (Montgomery *et al*, 2000).

Le repli sur soi, le cloisonnement volontaire ou contraint, a une influence sur la dynamique de l'insertion professionnelle et du maintien au travail des travailleurs immigrants. C'est ainsi que, prenant l'exemple de petites entreprises québécoises francophones embauchant majoritairement ou exclusivement des travailleurs immigrants, on aboutit au paradoxe de la composition des structures humaines dans l'organisation comme suit : elles sont francophones à leurs directions et directions opérationnelles, alors que la composition « du plancher » est faite à majorité, sinon dans sa quasi-totalité de travailleurs immigrants. La barrière linguistique explique de nombreuses difficultés et les efforts des dernières années des syndicats pour sensibiliser les directeurs d'entreprises québécoises et former leur personnel à la gestion de la diversité, sont évidents. Notre projet de recherche tirera des bénéfices des résultats de ces recherches, nous serons attentives à identifier la présentation et l'usage de notions telles que, repli sur soi, discrimination et cloisonnement volontaire ou non, dans les récits des participants.

C'est donc à partir de ce cadre épistémologique et théorique que nous considérerons le parcours de travailleurs immigrants impliqués syndicalement, acteurs et témoins de leur intégration via l'insertion et le maintien au travail, comme celles d'autres travailleurs issus de l'immigration, en nous intéressant au sens qu'ils accordent à leurs actions.

Avant de présenter les résultats de cette recherche, nous allons, dans la partie suivante, décrire la méthodologie de recueils des récits.

II- La méthodologie

II - 1. Le cadre

Pour réaliser une telle recherche-action, nous avons opté pour une approche interprétative critique qui s'appuie sur la réalisation d'entretiens individuels en collectif. Il s'agit par cette approche de permettre au sujet de construire et/ou de reconstruire «l'univers de signes, de sens et d'actions» (Corin, E. et al. 1990). Ce processus méthodologique nécessite une certaine capacité de distanciation et de prise de recul de la part de l'ensemble des participants. En collectif, c'est en situations d'interaction qu'ils configurent, ou reconfigurent le récit de leur parcours d'immigrants devenus travailleurs impliqués syndicalement au Québec. C'est grâce à une écoute impliquée dans une relation dialoguante entre les participants, qu'une compréhension nouvelle advient. Dans cette méthodologie, les chercheuses progressent à côté des participants et c'est de ce chemin parcouru ensemble, que nous construisons de la connaissance dans le ici et maintenant, potentiellement utile ultérieurement dans d'autres contextes. (Nicolas, 2010)

II – 2. Sélection, recrutement et composition des groupes

Les participants volontaires pour cette recherche-action ont été sélectionnés à partir de quelques critères empiriques et subjectifs, en accord avec notre partenaire de la FTQ, Rima Chaaban. Les personnes participantes ont été retenues selon trois critères relativement larges : avoir une expérience d'implication syndicale (sans égard à la durée) dans des secteurs professionnels variés couverts par la centrale syndicale, exprimer une volonté de s'impliquer dans la recherche-action, avoir une mixité hommes/femmes. Pour ce dernier critère, bien que le souci d'obtenir une représentation égale d'hommes et de femmes était présent, en fonction des réponses obtenues, il n'a pas pu être strictement observé.

Le recrutement s'est fait par l'intermédiaire de Rima Chaaban. Au total dix personnes (six hommes et quatre femmes) ont accepté de témoigner de leurs parcours migratoire et d'insertion professionnelle au Québec. Nous considérons que cet échantillon de dix participants permet de renseigner un ensemble significatif de richesses et de variétés d'expériences de travailleurs issus de l'immigration.

II – 3. La collecte de données

La collecte de données a débuté en septembre 2014, et s'est terminée, au début du mois de décembre 2014. Ce projet repose sur une recherche-action qui nécessite un climat de confiance dans lequel chacun doit pouvoir se sentir à l'aise de s'impliquer comme il le souhaite. Afin de permettre aux travailleurs ayant indiqué leur intention de participer, de pouvoir le faire, nous avons fait le choix de proposer plusieurs temps de rencontre (trois par groupe). Néanmoins, cela ne fût pas si simple à organiser car neuf participants sur dix travaillent à temps plein. Nous avons donc aménagé nos rencontres en tenant compte des réalités professionnelles des uns et des autres, certains travaillant de soirée, d'autres de nuit, et/ ou de jour.

Pour la collecte des témoignages en groupe, il a donc été nécessaire de constituer deux groupes, respectivement composé de six et de quatre personnes. Pour chacun des deux groupes, trois rencontres d'une durée de trois heures chacune, se sont déroulées en soirée dans les locaux de la FTQ. L'animation a été assurée par les deux chercheuses accompagnées de notre partenaire, Rima Chaaban, qui a tenu un rôle de participante, d'observatrice, et de support logistique.

Chaque rencontre est teintée de l'histoire personnelle de chacun. Dans les échanges, les thèmes et la place de chaque thème a varié d'un groupe à l'autre, en fonction des intérêts de chaque participant et selon les personnes présentes. Dans un processus itératif, les trois rencontres par groupe ont été pensées à la manière d'un cheminement nous permettant de nous arrêter et de revenir sur certains points abordés et de développer quelques-uns des thèmes. Pour se faire, et laisser le temps aux chercheuses d'écouter les enregistrements, les six séances se sont échelonnées sur une période de quatre mois. Toutes les rencontres ont été enregistrées en mode vidéo, couplé d'un enregistrement audio. Nous disposons ainsi de près de vingt heures d'enregistrement.

Lors de ces rencontres, nous avons abordé les parcours personnels de chacun en lien avec l'expérience syndicale, mais aussi les valeurs que chacun porte en lui et l'évolution de celles-ci à travers l'expérience d'insertion et de maintien dans le travail et les enjeux symboliques, culturelles, de communication avec les Québécois natifs du Québec.

Notons que la participation des personnes aux entretiens a été très bonne, tant en ce qui a trait à la régularité de la présence –à quelques exceptions près dues à des contraintes familiales et professionnelles- que de l'implication – plusieurs discussions partant sur les chapeaux de roue tellement on avait de choses à dire et à partager ! Bien que les entretiens individuels en collectif soient exigeants en terme de capacité de concentration, d'écoute et de réflexion, tous les participants ont apprécié parler de leurs expériences et partager les récits de leur insertion dans la société québécoise par le maintien au travail.

II - 4. L'analyse du matériel

L'analyse des données a emprunté le cheminement suivant. Pour la première rencontre, nous, chercheuses et Rima, avons retenus quelques éléments tels que : le processus d'insertion professionnelle des travailleurs immigrants syndiqués, l'histoire personnelle d'engagement dans la vie syndicale, l'expérience concrète de l'action construite au fil du temps, et les problèmes rencontrés dans l'intégration à la société québécoise, sur le plan de l'exercice de ses droits citoyens et syndicaux.

Pour les deux rencontres suivantes, nous avons procédé par un processus de catégorisation ouvert, c'est-à-dire que les catégories se sont construites au fur et à mesure de l'analyse, par une méthode itérative visant à traiter les unités de signification relevées, que nous avons complété par un travail d'intercompréhension entre les chercheuses (Huberman et Miles, 1991). Cette analyse s'est ensuite poursuivie en associant les participants et en leur soumettant nos compréhensions. À partir des échanges suscités lors de la synthèse verbale ou écrite qui a été fournie aux deux groupes, au début de la deuxième rencontre, un travail de délibération et d'interprétation des témoignages s'est amorcé. C'est à ce moment, que certains éléments des échanges ont été retenus et mis en débat. Les résultats de l'analyse ont été présentés comme des propositions à discuter et non comme des expertises savantes indiscutables.

À l'écoute des paroles échangées, l'importance de porter notre attention au cadre interprétatif qui oriente pour chacun, le sens de ses actions et de ses engagements, nous est apparue. Comment, en effet, s'intéresser à l'implication syndicale, sans accorder en premier lieu une attention particulière au sens que cette implication revêt pour ceux qui s'y engagent ? Nous avons ainsi, choisi de nous concentrer plus précisément sur les dimensions existentielles et critiques de l'engagement ou du non engagement du sujet dans l'action collective. La quête de sens, par la mise en mots des situations vécues, devant, selon nous, participer à un accroissement de lucidité chez celui qui s'y implique. Celle-là même qui soutient la compréhension de la personne, par elle-même, dans les raisons qui la poussent à s'impliquer dans une action collective, ou à décider de ne pas s'engager pour autrui.

Loin d'exclure la distance critique qui s'impose, le travail intersubjectif de délibération et d'analyse qui s'est amorcé, a exigé des allers-retours constants entre les

interprétations de l'équipe de recherche et celles des participants. De cette manière, les résultats de la recherche ont été constamment soumis à la critique et au processus de co-construction de la réalité dans laquelle les participants se sont engagés avec les chercheuses et notre partenaire. Rima apportant régulièrement des éclairages « techniques » et législatifs qui ont permis de compléter certains propos.

II - 5 Les thématiques des entretiens individuels en collectif et le déroulement des trois rencontres

II – 5.1 Thématiques et première rencontre

La première rencontre a constitué une étape importante de cette recherche-action puisqu'elle nous a permis de présenter plus finement la recherche, ses buts, le déroulement proposé, les règles de participations et de confidentialité. Cette rencontre a aussi offert un temps précieux pour nous découvrir et mieux nous connaître. Un espace temporel indispensable pour soutenir une compréhension partagée de la recherche et de ses enjeux. Basée sur une démarche de participation librement consentie, c'est à cette étape que certains ont souhaité obtenir des précisions sur les règles de confidentialité et sur l'engagement personnel attendu. Les thèmes de la première rencontre ont été les suivants :

- se présenter ;
- devenir un travailleur immigrant : documenter son parcours migratoire

II – 5.2 Thématiques et deuxième rencontre

Après avoir visionné et écouté les enregistrements vidéo et audio des deux premières rencontres avec les deux groupes, nous avons souhaité aborder de nouveau certains des aspects évoqués et relevant, selon nous, du cadre interprétatif des participants. Nous avons cherché à accorder de l'attention à ce qui teinte (connaissances, croyances, idées de chacun) la vision et donc la compréhension de celui qui regarde et/ou vit les situations qu'il ou elle rencontre.

Prenant appui sur la proposition analytique de Morisse (2014, p.16), nous avons porté notre attention sur quatre dimensions importantes du sujet en lien avec l'environnement dans lequel il est amené à évoluer.

« La dimension morale : Pourquoi je fais ce que je fais ? Quels buts, quelles valeurs sont en jeu dans mes actions ?

La dimension politique : Renvoie à la question du pouvoir (pouvoir d'agir), de l'intérêt, de l'influence que l'on peut exercer, en se demandant : qui bénéficie de ce que je fais ? A qui cela profite t-il ? Dans quel intérêt travaillons-nous ?

La dimension affective : Les émotions jouent un rôle important, elles influencent de façon constructive ou non l'activité de penser et de réflexion. Elle est transversale à toutes les dimensions.

La dimension éthique : Consiste pour nous, à poser la question de la valeur accordée au respect de soi. Est-ce que l'acte que je pose est en conformité avec mes valeurs ? Est-ce que j'assume la responsabilité de mes actes ? Est-ce que je me porte garant du discours que je produis ? »

Ces dimensions ont été abordées à travers trois thèmes :

- la reconnaissance de soi par autrui
- l'investissement personnel dans le syndicat
- le respect des droits et libertés humaines

Au cours des échanges, ces thèmes se sont révélés particulièrement présents et porteurs de sens pour plusieurs participants.

II – 5.3 Thématiques et troisième rencontre

Certains participants ayant souhaité, au cours des deux précédentes rencontres, aborder des situations d'insertion professionnelle difficiles, rencontrées dans l'exercice de leurs mandats syndicaux, ou en tant que salariés, nous avons convenu avec les deux groupes de réfléchir sur des comportements et/ou des stratégies qui pourraient, selon eux, améliorer l'accès au travail des immigrants. Par ailleurs, reprenant des questionnements évoqués par certains participants au cours de la deuxième séance, nous choisissons d'approfondir plus précisément les thématiques suivantes :

- l'implication citoyenne des travailleurs issus de l'immigration
- l'engagement collectif, au travers de l'implication syndicale

Avant d'entrer dans la partie « résultats », présentons d'abord quelques traits autobiographiques que nous ont fait partager les participants à cette recherche.

III- Les participants : quelques traits autobiographiques

III – 1 Les participants

Les participants à la recherche sont des personnes immigrantes issues principalement de l'Afrique. L'Afrique Sub-Saharienne (Togo, Cameroun, République Démocratique du Congo, Sénégal), la Mauritanie et l'Algérie représentent les pays d'origine de 6 personnes sur les 10. Une femme, retraitée depuis peu, est originaire de la Catalogne Espagnole, une autre, de Chine, un homme de Colombie et un autre homme a fui Haïti. Le tableau suivant présente les 10 participants dont les noms sont anonymés et remplacés par des noms d'emprunt. Le tableau présente également l'année d'arrivée au Québec, le secteur professionnel ainsi que leur statut de travailleurs syndiqués. Sur les dix participants, neuf sont syndiqués et impliqués dans l'action syndicale. Neuf secteurs professionnels sont représentés.

III - 1.1 Tableau récapitulatif

Prénoms (anonymes) (Pays d'origine)	Années d'arrivée au Québec	Secteurs professionnels	Syndiqués : Oui/non Fonctions occupées
Amin (Togo, quitte en 2001 pour l'Allemagne)	2005	Métallurgique	Oui - Coordinateur délégués sociaux
Lucien (Cameroun)	2002	Aérospatial	Oui - Président comité pour favoriser l'intégration des minorités visibles dans son syndicat national
José (Colombie)	1986	Entretien ménager	Oui - Délégué syndical
Frida (Chinoise du Cambodge)	1980	Textile	Oui - Déléguée syndicale
Idriss (Rep. démocratique du Congo, puis 14 ans France)	2000	Agro-alimentaire	Oui - Délégué syndical
Martine (Sénégal)	2011	Agro-alimentaire	Non
Rachida (Algérie)	1994	Hôtellerie	Oui - Membre du comité de francisation de son entreprise
Jean (Haïti)	1996	Alimentaire	Oui - Délégué syndical
Armand (Mauritanie)	2003	Plasturgie	Oui - Délégué syndical
Nicole (Espagne)	1976	Hospitalier	Oui - Déléguée syndicale

Voyons maintenant quelques traits autobiographiques que les participants ont choisi de nous faire partager.

III- 1.2 Courtes présentations autobiographiques de chaque personne

Amin a quitté le Togo en 2001, pour faire des études en Allemagne durant 4 ans. Il voulait suivre un cursus d'études spécifique qui ne se donnait, à l'époque qu'en Allemagne. Il immigré ensuite, en 2005 au Québec et y vit depuis presque 10 ans. Amin a eu quelques expériences professionnelles au Togo, comme en Allemagne. Avant son arrivée au Québec, il a connu la dictature et a vécu l'injustice dans son pays ; c'est ce qui, selon lui, a développé son un coté *contestataire et rebelle*. Lors de notre première rencontre, il travaille dans une entreprise qui fabrique des transformateurs électriques. Il s'implique beaucoup dans les activités syndicales. Dans l'entreprise, il est le président du syndicat. Au niveau de la section locale qui représente 3000 membres, il siège, entre autres, au comité exécutif. Il dit avoir toujours été interpellé par les questions liées à l'intégration des travailleurs immigrants. Durant la recherche-action, il quitte son poste pour se consacrer complètement à l'action syndicale et devenir coordinateur du réseau des délégués sociaux de sa région. Il est également impliqué dans un organisme à but non lucratif qui œuvre en région, pour faciliter l'intégration professionnelle et sociale des diversités ethniques.

Lucien est d'origine Camerounaise et a immigré au Québec il y a 12 ans, en 2002. Il travaille dans le domaine aéronautique à la division des avions d'affaire. Il est actuellement le président d'un comité des minorités visibles de son syndicat national. Lucien a reçu une formation sur la diversité en milieu de travail, offerte à la FTQ. Il s'est d'abord impliqué comme délégué d'atelier, ensuite comme représentant prévention, santé et sécurité.

José a quitté la Colombie, en 1986, pour rejoindre son père, déjà installé au Québec et y trouver du travail. A son arrivée, il suit les cours de français offerts par le gouvernement. Il fait également des études pour devenir technicien en orthopédie. Lors de la récession de 1991, il choisit de partir chercher du travail aux Etats-Unis. Il y reste 9 ans, mais se rend compte que les conditions sociales sont meilleures au Canada. Il revient donc « pour la retraite ». A son retour, il reprend des cours de francisation, car il veut apprendre à écrire. Il dit qu'à cette époque, il veut occuper les meilleurs postes. Il envisage de devenir contremaître. Actuellement il est délégué syndical dans les équipes d'entretien de quart de nuit, affectées dans une université anglophone de Montréal.

Frida, réfugiée politique, est installée au Québec depuis plus de 34 ans. Elle est d'origine cambodgienne, et a fui le régime de Pol Pot avec sa famille pour se réfugier en Chine, avant d'immigrer au Québec en 1980. C'est à Québec que Frida fait des études, chez les Sœurs Saint-Joseph, qui l'aident à apprendre la langue française et à trouver un travail. Elle travaille depuis 10 ans dans une usine de confection de vêtements pour homme. Elle est déléguée syndicale.

Idriss vient de la République Démocratique du Congo. Après avoir suivi l'ensemble de ses études universitaires en France, à Toulouse, et y avoir vécu et travaillé pendant 14 ans, il choisit de s'installer au Québec en 2000, voici 15 ans. Il travaille actuellement dans une entreprise de transformation dans le secteur de l'agro-alimentaire, et est président de la section de son syndicat au sein de cette compagnie de 250 personnes environ.

Martine est la plus jeune des participants. Elle possède une licence en gestion obtenue au Sénégal, son pays d'origine. Elle est venue avec son mari et ses enfants, chercher un meilleur travail au Québec. Ils sont installés depuis 3 ans. Martine n'est actuellement pas syndiquée. Elle travaille dans une entreprise de transformation dans le secteur de l'agro-alimentaire.

Rachida vit depuis 20 ans au Québec. Elle explique qu'elle a quitté son pays à cause du « parti unique » en Algérie, dans les années 90, juste avant la montée de l'islamisme politique. A l'époque, elle milite dans une association politique « sous terrain », pour la création d'un parti démocratique. Parallèlement, en Algérie, les partis politiques religieux se créés. Les femmes deviennent alors les premières cibles de ces partis religieux (obligation de rester chez elles, port du voile imposé et obligatoire à l'extérieur du foyer,...). A cette période, son mari alors correspondant de presse, échappe à deux attentats. Il décide de se réfugier en France, sans Rachida qui reste en Algérie avec les enfants, afin qu'ils puissent terminer l'année scolaire. A cette époque, elle ne vit pas tranquille et elle se sent menacée dans son pays. Elle et ses enfants n'ont pas de visa pour se rendre en France, néanmoins, à la fin de l'année scolaire, ils quittent

l'Algérie et restent 3 mois en France. La famille demande un visa de réfugiés politiques au Canada. Installée au Québec, Rachida s'inscrit à la Fédération des femmes du Québec et fait beaucoup de bénévolat pour s'intégrer. Par la suite, elle va commencer à chercher du travail (en comptabilité, dans une usine de bombons) afin de « voir comment ça marche », puis elle est embauchée « provisoirement » comme femme de ménage dans un hôtel. Elle a décidé de travailler, car son mari n'a pas de salaire et elle veut quitter le bien-être social.

Jean est Haïtien, né sous le régime Duvalier, il est arrivé au Québec à l'âge de 25 ans (il y a à peu près 28 ans). A l'époque il dit avoir préféré le Canada aux Etats-Unis parce que c'est un pays plus calme et qu'il n'y a pas d'arme en vente libre. Sa femme avait une double nationalité. Pendant un an après avoir immigré, il cherche du travail, mais sans succès. Il décide alors de reprendre des études et s'inscrit dans un DEC en informatique. Sa femme le rejoint, il fonde une famille et met un terme à ses études. Il est embauché dans une entreprise du domaine de l'alimentation en 2002 et y travaille encore actuellement. Après 5 ans dans cette entreprise, il décide de s'intéresser de plus près aux droits des travailleurs, ce qui le conduit à se rapprocher du syndicat. Il a été le « 2^{ème} noir » à être embauché dans cette entreprise, ce qui n'est pas anodin à vivre. En 10 ans, la population immigrante de l'entreprise a considérablement augmentée puisqu'elle représente aujourd'hui, selon Jean, plus de 15% des salariés. Il est aujourd'hui président du syndicat de son entreprise.

Armand est Mauritanien. A son arrivée en 2003, Armand est un jeune étudiant en droit, « un peu problématique », pour l'université, et pour le gouvernement de mon pays. *« J'étais une sorte de rage, contre le système, contre tout. J'ai eu à poser des gestes qui m'ont amené à quitter le pays. Je n'étais plus en sécurité et c'est ça qui m'a amené au Canada. »* Dans son pays, à cette époque, il constate beaucoup d'injustice entre les gens du peuple, *« qui n'ont rien et ceux qui occupent le pouvoir et qui se cooptent »*. Il immigré au Canada et demande le statut de réfugié politique. A son arrivée il y a 11 ans, il est soutenu par une amie qu'il a connu en Mauritanie. Elle l'héberge et l'aide à trouver un appartement, et un travail dans un restaurant. Un an après être installé au Canada, il est embauché dans une compagnie dans laquelle il travaille toujours.

Nicole, vit au Québec depuis plus de 38 ans. Elle immigré au mois d'avril 1976, mais a commencé à faire des démarches d'immigration depuis l'Espagne en 1975. Elle dit *« en avoir ras le bol de la dictature franquiste en Espagne à cette époque »* : *« On en voyait pas la fin et j'étais fatiguée de me retrouver en face de la police, de courir dans les rues et de me cacher toujours dans des entrées, et de me retrouver toujours avec l'épée de Damoclès, qu'on pouvait t'attraper n'importe quand. Surtout que je me suis retrouvée devant des situations qui m'ont mise hors de moi (un collègue de travail se fait battre sauvagement par un groupe de néofascistes, parce qu'il portait la barbe – une autre fois, elle voit un prêtre se faire battre par des policiers). Jeune, je me dis alors, la prochaine fois que je vais à une manifestation je vais armée et je descends le 1^{er} qui, comme ça.... Comme ce n'est pas tellement logique, j'ai pensé que ce serait mieux de partir dans un pays qui soit démocratique »*. En compagnie de son copain, ils essaient alors de partir pour le Chili, mais il y a un coup d'état. Ils tentent alors un départ pour le Nicaragua mais *« on s'est retrouvé avec des préjugés de l'église et on a pas pu rentrer. »* Nicole dit ne pas avoir vraiment choisi le Canada, ni le Québec. A l'époque, elle et son copain ont pensé qu'ils pourraient s'intégrer plus facilement, du fait qu'ils parlaient français. Rapidement, elle

se sent chez elle, au Québec du fait de l'arrivée au pouvoir du Parti Québécois. Elle fait le parallèle avec la situation politique de la Catalogne Espagnole à qui l'Espagne impose une culture et une langue et elle « tombe en amour » avec le Québec. Elle n'en repart pas. Elle savoure alors pleinement sa liberté et apprend les chanteurs, les poètes Québécois.

Ces quelques traits autobiographiques nous permettent déjà de dégager quelques lignes de fond pour une compréhension des parcours migratoires :

- ❖ le parcours migratoire n'est pas un événement isolé du contexte social et historique dans lequel il s'inscrit ;
- ❖ s'il y a bien une lecture classique de la migration (faite de pertes, ruptures, sentiments de mal être), néanmoins les participants n'adoptent pas une posture de victime malgré les difficultés vécues ;
- ❖ s'il est vrai que la migration comporte une dimension de transition qui peut être déstabilisante, il est également vrai qu'elle génère une recomposition des valeurs, des façons d'être et d'agir ;
- ❖ elle invite à revenir sur les décisions, les visées et les stratégies d'intégration ;

Nous proposons à présent de faire un pas de plus, et d'aborder, à partir de la mise en récit individuel en collectif, les configurations ou reconfigurations de sens, non pas sur le processus migratoire en lui-même, mais sur celui de l'intégration dans le pays d'accueil, par l'insertion professionnelle et le maintien au travail.

IV – LES RESULTATS

Dans cette partie, nous présentons l'analyse des dimensions et des thèmes dominants dans les témoignages et/ou les récits des participants.

IV – 1. Les dimensions de l'expérience d'implication syndicale du travailleur immigrant, sujet dans des environnements de travail québécois

IV- 1.1 La dimension morale de l'implication syndicale

Il s'agit ici, de tenter de déplier les raisons qui motivent nos actions, les buts que l'on se fixe, les valeurs qui nous portent et les normes que l'on respecte. En se rapportant à la question de l'implication syndicale, une des valeurs qui apparaît plusieurs fois, a trait à la justice. Plus précisément, c'est l'injustice vécue et éprouvée, qui conserve un relent de révolte et est présentée comme une incitation à l'action. Pour reprendre les propos de Paul Ricoeur sur le sentiment de justice et son opposé, l'injustice, « les hommes ont une vision plus claire de ce qui manque aux relations humaines, que de la manière droite de les organiser. C'est pourquoi, même chez les philosophes, c'est l'injustice qui la première met en mouvement la pensée. »²

« Quand je vois quelque chose d'injuste, (...), je prends leur défense »

Frida explique ainsi les raisons qui l'ont poussées à s'engager dans le syndicat et l'action syndicale : « *Moi je n'accepte pas [...] quand je vois quelque chose d'injuste, de pas correct, je prends leur défense. [...]* ». Selon elle, dans l'entreprise de confection dans laquelle elle travaille, « *moi, ça va bien* », mais c'est en voulant lutter contre l'injustice qu'elle constate, dans la manière de traiter les salariées, qu'elle a choisi de devenir déléguée syndicale. Frida ajoute qu'étant donné le nombre important de salariés issues de l'immigration dans son entreprise, elle soutient l'ensemble des salariées et pas seulement les immigrants.

L'investissement syndical de Lucien et plus précisément aujourd'hui, en tant que président du comité des minorités visibles, peut être compris, comme une longue expérience qui s'enracine d'abord au sein de la famille : « *ma fibre syndicale vient de mon père* » qui est à l'origine, d'un « *syndicat de boutique* » et pour lequel il était important de « *se battre pour le groupe* ». L'égalité en matière d'information quant aux droits du travail étant pour lui une priorité, il repère des disparités entre les travailleurs. « *Par manque d'information certaines personnes s'impliquent moins. [...] la plupart ne connaissent pas les droits...[...] d'où ma croisade pour pouvoir informer les gens de cette communauté qui en ont plus besoin que les Québécois* ».

Pour Idriss, une expérience de 14 ans en France (de 20 à 34 ans) l'a contraint à vivre des situations de racisme et des discriminations. Il déclare : « *C'est l'expérience, le vécu en France qui m'a beaucoup inspiré pour me battre pour moi et pour les autres.* »

Le constat patent du manque de justice va, pour Amin, se vivre dans son Togo natal, avant qu'il ne le quitte pour l'Allemagne, à cause de la dictature qui sévit dans ce pays. Il

² Ricoeur, P., (1990), *Soi-même comme un autre*, Points, Paris, p.231.

affirme que le côté rebelle et contestataire qu'il se reconnaît, émane de cette période : « *on l'avait dans le sang...* ».

En Mauritanie, Armand va dès l'adolescence, puis en tant que jeune adulte, également éprouver très fortement l'injustice dans son pays. Il vit quotidiennement le racisme entre les Maures (blancs) et l'autre partie de la population dont il fait partie, les noirs. En étudiant le droit à l'université, il s'aperçoit que les principes légaux contenus dans les textes de lois ne sont pas respectés. Ils qualifient aujourd'hui de conneries, les actes qu'il s'est senti obligé de poser à l'époque. Il en parle comme quelque chose qui a changé le cours de sa vie. Il lui a fallu quitter son pays pour éviter la prison, et « *le 1^{er} pays qui m'est venu, c'est le Canada* ».

On voit, à travers les propos de ces participants, un début de travail narratif autour du statut de travailleur immigrant impliqué syndicalement et ce, à travers la valeur de justice. Ainsi, pour plusieurs d'entre eux, il y a ce que nous nommons un *modelage d'engagement* qui a été appris des parents ou dans la famille, pour ensuite se perpétuer plus tard dans leur vie. Aussi, nous relevons comme autre élément marquant pour plusieurs participants, ce que nous appelons *une prise de position politique*. Un dernier élément de la dimension morale est celui de la *sensibilité à des enjeux sociaux*, tels que la lutte contre les régimes autoritaires ou fascistes, les guerres et leurs effets, la place des femmes dans le monde, la lutte contre le chômage.

On peut penser que l'implication syndicale représente donc pour certains participants une forme d'action politique en soi, un moyen pour agir sur le plan collectif pour faire bouger les choses dans l'intérêt de la population.

On le comprend, par le biais des témoignages, autant le processus d'immigration, que l'implication syndicale se construisent, de manière continue, dans l'expérience quotidienne. Ce que permet la démarche du récit en collectif, c'est de favoriser l'émergence d'un savoir nouveau, parce que élaboré et oralisé, à l'occasion de la recherche, dans un collectif, qui représente plus que la somme des personnes réunies.

A travers le dialogue entre les participants, on a ainsi pu constater que la justice, comprise comme possibilité d'égalité entre les hommes est une valeur primordiale. Elle est à rapprocher de celle de pouvoir-en-commun (Ricoeur, 1990, p.228). Le non respect de celle-ci, vécu parfois assez jeune, semble avoir laissé des traces profondes dans leur mémoire, au point qu'aujourd'hui encore, des constats d'injustice pour eux-mêmes comme pour d'autres, les amènent à prendre part, à s'engager d'une manière que nous pouvons qualifier de citoyenne. Cet engagement nous semble proche de l'idée d'une justice réparatrice (Ricoeur, 1990, p.235), qui viendrait en quelque sorte, tenter, de combler le non respect vécu et constaté de certains aspects du droit du travail, et de fait, l'équité de « traitement » de chaque salarié. Ce droit que les institutions gouvernementales ne semblent pas toujours parvenir à faire respecter, l'implication syndicale paraît offrir une possibilité d'y remédier. Il s'agit de s'impliquer pour contribuer au rétablissement d'une égalité de droits, de traitements, de considération entre chaque personne, dans les milieux de travail. Pour le dire autrement, l'implication peut aussi être entendue comme une forme de « bonne résistance », vers le changement souhaité, c'est-à-dire, vers plus de justice.

A travers les paroles échangées, plusieurs participants se sont exprimés à propos des valeurs qui les portent et plus précisément, qui soutiennent leurs implications syndicales. Se battre pour se faire respecter, lutter contre l'injustice dans le travail, contribuer au respect de la convention collective, du droit du travail, aider les collègues à s'approprier les textes juridiques, etc., représentent ce que Schwartz (2009) nomme des **valeurs sans dimensions**.

Il s'agit de valeurs non mesurables, et donc non quantifiables telles que la promotion de la santé, le respect de l'environnement, le respect d'autrui, la démocratisation de l'accès aux savoirs, ... par exemple. A l'opposé, se rencontrent les valeurs quantitatives et plus particulièrement les valeurs monétaires telles que : « travailler plus pour gagner plus », acheter des objets valorisés par la société marchande, posséder des choses reconnues comme ayant beaucoup de valeurs monétaires, obtenir des primes professionnelles, même au détriment de sa santé, etc. C'est par exemple le cas de José qui déclare vouloir: « occuper les meilleurs postes. »

IV – 1.2 La dimension politique de l'implication syndicale

L'angle de lecture de cette dimension, fait porter notre attention sur les bénéficiaires de nos actions. Pour ceux qui sont impliqués syndicalement, cela renvoie également à poser la question : dans quel intérêt travaillons-nous ? Comment participons-nous à la construction d'un monde commun ? Du point de vue de l'ergologie, cette dimension est à rapprocher de ce que Schwartz nomme le pôle de la *Politeia*, donc de l'organisation politique citoyenne, ou pour le dire avec la sémantique de l'ergologie, le pôle du Bien Public (Schwartz, Durrive, 2009, p.86). Voici la question sur laquelle les participants ont échangé.

- **En quoi est-ce important de s'investir pour l'exercice de ces droits ?**

« On a un document, qui n'est ni noir, ni blanc, ni québécois, ni africain, ni autre. C'est un document (convention collective) qui concerne juste le travailleur, et qui organise le droit et leurs droits. »

Lorsqu'il commence à travailler au Québec, Amin se sent interpellé par la question de l'intégration des immigrants, dans le syndicat, et plus largement, dans la société québécoise. [...] « *Quand j'arrive ici, je constate que les gens ont peur de revendiquer leurs droits (dans l'entreprise) ».*

Peu après son embauche dans l'équipe de quart de nuit au sein de laquelle il travaille, Lucien constate qu'il n'y a pas de représentant syndical. Il s'informe dans la convention collective et décide d'insister auprès de la direction pour faire en sorte que les normes de celle-ci soient respectées ; c'est ce qui le pousse à demander l'organisation d'élections de représentants syndicaux. Un an plus tard, Lucien se présente au poste de délégué syndical et est élu. Ce sera le début de son implication syndicale au Québec. En occupant ces fonctions, il perçoit qu'il existe des disparités entre les travailleurs, certains manquent d'informations sur leurs droits. Il estime que c'est la méconnaissance du droit du travail qui conduit certains travailleurs issus de l'immigration à moins s'impliquer syndicalement : « [...] *la plupart ne connaissent pas les droits... [...] d'où ma croisade pour pouvoir informer les gens de cette communauté qui en ont plus besoin que les Québécois.* »

Pour Frida, s'engager comme déléguée syndicale dans l'entreprise dans laquelle elle travaille actuellement, c'est : « *pour aider le monde parce qu'il y a beaucoup de migrants qui ne parlent pas vraiment français.* »

Dès son embauche en tant qu'employée occasionnelle dans une entreprise du domaine hôtelier, Rachida est très active. Elle explique :

« Je m'imposais beaucoup parce qu'il y avait beaucoup de problèmes. Il y a beaucoup d'immigrants dans l'hôtellerie et les immigrants ne sont pas très conscients des problèmes qui se posent. C'est parce que c'est la peur, peur de perdre leur emploi. Et, avec le temps, j'ai essayé de donner un petit peu l'exemple, l'exemple de se défendre. On a des droits et on a des devoirs ! [...] Les immigrants, ils ne connaissent pas leurs droits et ils ne lisent pas la convention. Il y a aussi la peur, c'est la peur de l'employeur. [...] Il y a de la discrimination, la discrimination existe. »

Voulant être un exemple pour ses collègues et montrer qu'il ne faut pas se laisser faire, elle essaie de transmettre sa manière d'être aux autres salariées. Elle ose exprimer son point de vue, autant dans le syndicat que dans son milieu de travail. Rachida est convaincue que le droit du travail et le fait d'être syndiquée la protègent.

« [...] on m'a dit, comment ça se fait que tu es occasionnelle et que tu parles comme ça ! Tu n'as pas peur de perdre ton emploi ? J'ai dit non, je n'ai pas peur ! Pourquoi j'aurais peur ? C'est un droit le syndicat ! »

Elle nous explique que :

« Régulièrement les employés viennent me demander conseil. Pourquoi, parce qu'ils voient que j'ai de l'expérience et de l'expérience vécue ici. Parce que l'expérience vécue en Algérie et ici, ce n'est pas du tout la même chose. [...] »

Si on reste à l'extérieur, on peut bien critiquer, mais il faut rentrer dedans pour voir qu'est-ce qui se passe » nous explique Jean. « *C'est pour ça que je suis très apprécié dans le syndicat, parce qu'ils (les dirigeants de la compagnie) engagent beaucoup d'immigrants et quand ils (les salariés immigrants) me voient, ben, ça les rassurent un peu .»*

Comme pour Rachida, la connaissance du droit du travail et le soutien aux travailleurs immigrants qui ne le connaissent pas, est un moteur d'engagement et de lutte. Jean ajoute :

« Quand tu ne connais pas tes droits, tu sais que tu n'es pas chez toi. Moi je connais mes droits. [...] Quand tu travailles dans une compagnie où ils sont pas syndiqués, c'est le patron, le superviseur qui décident. S'ils ne t'aiment pas, ben dehors ! On sait que tu peux aller aux normes du travail, mais, est-ce que tu vas trouver quelqu'un de l'intérieur qui va dénoncer l'employeur, ben non, jamais. On est démuné, c'est juste ta parole contre celle de l'employeur. »

Il propose une autre illustration de l'importance d'avoir connaissance des droits et des normes du travail et de pouvoir les comprendre.

« C'est comme la politique de la langue aussi, dans l'entreprise. Nous autres on vit ça parce qu'on est rendu beaucoup. Maintenant quand des Québécois ils nous parlent, ils nous disent : ta communauté là, ça commence à être trop ! Parce qu'on s'assoie sur une table, ben on parle parfois rien qu'en créole. Mais, je dis tout le temps aux autres de faire attention, dites un mot français de temps en temps pour que eux autres aussi ils se sentent intégrés (rires). L'intendant est même venu, en meeting, dire que dans l'entreprise, la langue officielle c'est le français. Moi j'ai dit oui d'accord, là on est dans l'entreprise, quand on parle français, on parle le français ensemble. Mais la pause, c'est à nous autres. On a notre droit aussi, de la langue. Selon les normes du travail, selon la loi, je lui ai donné l'article, après on n'en a plus entendu parler. Si moi je ne le savais pas, ma communauté allait subir les conséquences. »

La capacité à faire valoir les droits des travailleurs dans l'entreprise, et plus précisément, ceux de sa communauté haïtienne, offre à Jean une place qu'il n'occuperait probablement pas autrement. Sa connaissance du droit du travail l'incite, plus que d'autres, à prendre position et à se faire respecter.

Lorsqu'il s'installe au Québec, Armand dit qu'il avait abandonné toute idée de revendiquer quoi que ce soit : *« Je voulais juste faire ma vie et puis tranquille »*. Cependant, il constate que, dans l'entreprise dans laquelle il est employé, *« le syndicat aide à résoudre certaines choses »*. Il choisit donc de s'impliquer syndicalement :

Comme je l'ai déjà dit, cette nature militante que j'aie, et le fait que j'ai fait du droit chez moi ; ce qui fait que j'étais un peu plus à l'aise sur ces questions-là, que d'autres. Alors, du coup, moi j'étais un peu plus averti que d'autres et les gens ça ne les dérangeaient pas, à partir du moment où ils avaient vu ça en moi. [...] j'ai toujours voulu rentrer là-dedans, parce que je pensais que je pouvais apporter quelque chose. C'est dans ce sens-là que je l'ai fait, rien d'autre.

Comme ont pu l'exprimer clairement d'autres participants, les lois, comme les conventions collectives qui encadrent le travail, sont autant de gardes fous contre les prescriptions de la direction et les dérives managériales possibles. Néanmoins, ces textes ne sont pas accessibles à tous et encore moins à ceux qui arrivent d'un autre pays et n'en connaissent pas l'existence. Par ailleurs, le fait de lire le français est un atout, mais ce n'est pas suffisant pour s'appropriier ces textes législatifs, souvent hermétiques. Armand se retrouve impliqué syndicalement un peu malgré lui et les études de droits qu'il a suivi auparavant lui offre une certaine aisance qu'il met à profit pour la compréhension du droit du travail.

« Quand il y a des immigrants en jeu, avec des gens d'ici (des Québécois de souche), les différences, la façon de concevoir, la façon de parler, tout ça fait que c'est plus soutenu. D'où, je leur dit, on a un document, qui n'est ni noir, ni blanc, ni québécois, ni africain, ni autre. C'est un document qui concerne juste le travailleur, et qui organise le droit et leurs droits. Alors ce document là, tant qu'il est respecté et protégé, au moins, on ne peut pas t'enlever de là parce que tu es immigrant, ou parce que ceci, ou parce que cela. Alors j'essaie toujours de véhiculer ce message-là, que c'est important, que c'est plus important pour vous....Et c'est très important le syndicalisme pour les immigrants, au moins ça protège le travail. Il y a des immigrants qui ne sont pas bien avertis de leurs

droits. Il y a (dans l'entreprise) du monde qui n'ont pas fait beaucoup d'études, ni ici ni chez eux, et qui ne vont pas, même juste déposer un grief, pour ne pas être en mauvais termes avec l'employeur. Ça c'est un problème chez les immigrants. Il y a une peur des conséquences, ou ils pensent qu'ils ne vont pas être écoutés, que ça ne sert à rien de faire un grief... Même s'ils se savent protégés, la peur persiste. »

La peur de perdre son emploi : *« Ils te font part d'une situation qui nécessite qu'on en parle, mais ils te préviennent : je ne veux pas qu'une autre personne soit au courant. Voilà, c'est ça, ils te le disent clairement : je ne veux pas de problème moi. Je veux garder mon emploi. »*

La crainte du licenciement est régulièrement évoquée, de même que la méconnaissance des droits, comme une raison majeure pour les salariés issus de l'immigration, de ne pas faire de grief contre la hiérarchie :

« Parfois, ils viennent te voir en tant qu'amis, pas en tant que délégué ; mais en tant qu'amis, ou collègue de travail avec qui ils discutent. Ils te font part d'une situation qui nécessite qu'on en parle, mais ils te préviennent : je ne veux pas qu'une autre personne soit au courant. Voilà, c'est ça, ils te le disent clairement : je ne veux pas de problème moi. Je veux garder mon emploi. Même des personnes présentes pendant que ça se passe, elles refusent de témoigner, par peur. Ils ne veulent pas que leur témoignage aille plus loin. C'est donc à cause de problème d'ignorance, de peur, qui fait que, en tout cas, pour ce qui est des immigrants, qui fait que ça bloque le travail. [...] rares sont ceux qui font des griefs. L'employeur le sait, d'habitude, les immigrants ne font pas de grief. »

Arrivant de France, Idriss croit dans un premier temps qu'« ici (au Québec) on peut se permettre des choses qu'on ne peut pas se permettre ailleurs ». Il y aurait un accueil plus ouvert vis-à-vis de l'immigration. Cependant, il découvre également « la détresse que les immigrants ont face au milieu professionnel ». Il constate par exemple :

« il y a un problème de compréhension du français qui empêche les employés de refuser ou de réclamer quelque chose. Le Québécois a un sentiment de supériorité, le migrant ne peut pas être supérieur à lui. Je suis très très impliqué ; et à force, quand vous arrivez à gagner la confiance des gens, on vous pose toutes sortes de problèmes qui ne sont même pas liés avec l'action syndicale. »

C'est ainsi, qu'il est amené à connaître les réalités que vivent certains de ses collègues de travail. Ces situations le révolte, car il se rend compte que les employés issus de l'immigration sont plus facilement exploitables et manipulables lorsque les dirigeants sont malintentionnés. Certaines personnes sont démunies car elles ne comprennent ni le français, ni l'anglais par exemple.

Martine est une battante, elle n'est pas impliquée syndicalement, mais elle déclare qu'elle ne se laisse pas faire pour autant. C'est cette attitude combative qui conduit certaines de ses collègues à lui confier les difficultés qu'elles rencontrent dans leur travail. Elle explique :

« Quand je suis arrivée au Québec, je croyais que ça (une gestion d'entreprise de type familiale, qu'elle avait connu au Sénégal), ça s'arrêtait dans mon pays et que c'était la cause pour laquelle on était encore en voie de développement. Arrivée ici, dans la première semaine où j'ai commencé à travailler à (...), je me suis rendue compte que c'était exactement ce qui se passait. Que c'était le superviseur qui faisait rentrer tout ce qu'il voulait ; qu'il prenait ses amis, ses frères. Qu'il présentait qui il voulait ; qu'il parlait aux gens n'importe comment et c'est là que j'ai commencé à me faire distinguer parce que je ne me laissais pas faire du tout. »

En tant qu'employée dans un ministère, et venant d'Espagne, Nicole choisi de s'impliquer parce qu'elle veut mieux comprendre comment cela se passe dans les syndicats au Québec : *« j'avais le goût de critiquer ce que je ne connaissais pas bien, j'ai choisi de m'impliquer. »* Son engagement syndical se prolongera tout au long de sa carrière professionnelle:

« Moi je me suis battue, pendant toutes ces années, quand les gens disaient, tiens voilà le syndicat. Je disais, non ! Eux ce sont les représentants du syndicat, mais le syndicat, c'est toi ! Essayer de faire comprendre ça, et de faire comprendre que c'est l'union qui fait la force. Et de faire comprendre aux gens que les avantages sociaux qu'ils pensent avoir, ils peuvent les perdre très rapidement. On est en train de le voir maintenant ; et que ce n'est pas un cadeau de la gestion. Ça a été de fortes luttes des travailleurs pour les obtenir. Et parfois, on a la presse et les médias contre l'idée qu'un syndicat c'est quelque chose de bon. »

D'après ces témoignages, on fait l'hypothèse que les travailleurs immigrés impliqués syndicalement résonnent à la dimension politique et du bien commun qu'ils retrouvent dans l'action syndicale. Le fait qu'ils soient animés par des « valeurs sans dimensions » (Schwartz et Durrive, 2009) qui sont autant actionnables dans le pays d'accueil que dans leur pays d'origine, n'y est probablement pas anodin. Ayant quitté, pour bon nombre d'entre eux, des pays dans lesquels la démocratie n'est pas vraiment respectée, plusieurs participants nous ont dit qu'ils ne s'imaginaient pas rencontrer des situations aussi problématiques quant au respect de la justice sociale et du respect des droits des travailleurs, plus particulièrement des travailleurs issus de l'immigration, au Canada.

On peut penser que, même s'ils ont du s'adapter à de nouvelles normes socioprofessionnelles, ils ont été capables « d'imprintissage ». (Schwartz et Durrive, 2009, p.256) c'est à dire, de réaliser de nouveaux apprentissages réellement transformateurs, dû au fait d'être capable de questionner à nouveau leurs valeurs et leurs visions du monde. « Le néologisme « imprintissage » est construit par proximité avec le terme d'imprégnation, ou processus de maturation – impossible à anticiper [...] »³

Plus précisément, nous sommes amenées à penser que les personnes que nous avons rencontrées ont vécu des situations qui les ont conduites à activer certaines de leurs valeurs et visions du monde, et a les relier aux nouvelles normes en vigueur au Québec. On peut ajouter que ces personnes ont réussi à se décentrer suffisamment d'elles-

³ idem p.257.

mêmes et des difficultés qu'elles rencontraient dans leur processus d'insertion professionnelle au Québec, pour se recentrer sur les autres, afin de faire vivre ici aussi, les valeurs humanistes qui guident leurs actions.

En effet, comme le précise Schwartz et Durrive, « les « valeurs » n'existent pas comme un donné extérieur aux dramatiques de l'activité, extérieures aux expériences vécues, lesquelles au contraire n'arrêtent pas de les retravailler, les hiérarchiser, les redéfinir. »⁴ C'est donc de la rencontre de situations d'injustice constatées dans leurs milieux professionnels et vécues parfois par les participants eux-mêmes, que des dramatiques d'usage de soi se sont déroulées et ont interpellé suffisamment ces personnes, pour qu'elles fassent le choix de ne pas rester isolées et qu'elles se tournent vers les syndicats et l'implication syndicale comme moyens pour agir en cohérence avec leurs valeurs. Rappelons qu'au sens étymologique, « dramatique veut dire qu'il y a une histoire qui se passe, histoire qui n'était pas prévue au départ, mais qui n'est pas nécessairement tragique »⁵. Selon Schwartz et Durrive « [...] les reconstructions possibles du monde des valeurs, se font d'une manière « collective »⁶. Ainsi, on peut faire l'hypothèse qu'il y a chez certains participants, une volonté de contribuer à la transformation sociétale des valeurs et des normes, officielles, mais aussi non officielles qui régissent les mondes du travail.

IV -1.3 La dimension affective de l'implication syndicale

Les émotions et sentiments jouent un rôle important dans notre compréhension des situations, ils influencent de façon constructive ou non l'activité de penser et la réflexion. Cette dimension est transversale à toutes les autres présentées dans notre analyse, puisqu'elle fait référence à ce qui nous affecte et à la manière dont nous traitons et comprenons l'information. Ajoutons à la suite de Damasio que « toute discussion sur le thème de l'émotion nous ramène au problème de la vie et de la valeur ».⁷ Ce qui, en tant qu'humains, nous conduit à la régulation vitale et à la manière dont nous évoluons durant notre existence. La dimension affective revoie également aux phénomènes émotionnels et sentimentaux qui participent à forger le soi. (2012, p.136)

Nous avons abordé une thématique intitulée :

- **La question du respect des droits et libertés humaines**

Les propos d'Amin, qui rejoignent des propos similaires tenus pas d'autres participants, liés à la reconnaissance des compétences du travailleur immigrant, et de la place sociale qui lui est laissée dans l'entreprise, nous paraissent révélateurs d'une multitude de sentiments entremêlés et de souffrance qui jalonnent son parcours d'insertion professionnelle, semé d'embûches.

« Dans le cadre de notre travail, on veut être traité à notre juste valeur. C'est-à-dire que, face à une situation, qu'on ne te regarde pas d'en haut parce que tu

⁴ Schwartz, Y. et Durrive, L., (2009). *L'activité en dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octares, Toulouse, France, p. 229.

⁵ Idem p.25.

⁶ Idem p.86.

⁷ Damasio, A., (2012), *L'autre Moi-Même, les nouvelles cartes du cerveau, de la conscience et des émotions*, Odile Jacob, Paris, p. 135

viens d'ailleurs [...] certains commentaires, venant des superviseurs, mais aussi des collègues forment le racisme ou des choses comme ça. Appelons les choses par leurs noms. »

Le manque d'expérience professionnelle, qualifiée « d'expérience québécoise », est présenté comme un frein à la reconnaissance du salarié à l'intérieur de l'organisation. La non reconnaissance émanant parfois des pairs, comme de la hiérarchie, constitue à la fois un obstacle à une insertion au sein de l'entreprise, en particulier, du fait d'une légitimité mise en doute pour participer aux discussions et/ou débats, et, plus largement, une entrave au développement de la carrière professionnelle. Amin indique que :

« [...] des fois face à certaines situations, le raisonnement que tu tiens, ce n'est pas à ce raisonnement qu'on s'accroche, mais au fait que tu n'étais pas présent au Québec avant. Tu ne sais pas de quoi on parle ! On parle d'une situation d'ici ! Vous n'avez pas à prendre part à ce débat-là. Vous n'êtes pas du Québec. [...] Si tu es un immigrant et que tu restes en bas de l'échelle et que tu ramasses les poubelles, le carton et que tu souris à tout le monde, tu vas être très heureux. [...] Si tu veux gravir les échelons, tu veux tout simplement être plus utile à cause de tes compétences, là, on commence par te fermer les portes les unes après les autres..., avec une brutalité inimaginable, même si tu es compétent. [...] Même après neuf ans dans l'entreprise et malgré la qualité du travail que tu peux faire, ils oublient que tu es là et que tu peux apporter quelque chose. »

La non-reconnaissance de la légitimité de l'expérience de celui qui vient d'ailleurs s'entend également à travers ce qu'en dit Armand et est indissociable des thèmes liés à l'identité et au statut d'immigrant:

« On te pose toujours la question d'où tu viens, que tu sois arrivé il y a 30, 40, 50 ans. Alors d'où tu viens, ça prouve que tu n'es pas d'ici. C'est une question que je ne connaissais pas moi, maintenant, je la connais, et elle suppose que je ne suis pas d'ici. Je ne serais jamais d'ici. J'ai beau faire 40, 50 ans ici, je viens de quelque part et il se pourrait que j'y retourne, moi je n'ai pas de problème avec ça. Moi à ce niveau, le problème, c'est l'enfant qui est né ici ! Qui ne connaît qu'ici, et qui est noir, ou qui est... et qui n'est pas d'ici, lui il se considère d'ici. Pour lui je pense que c'est plus compliqué que pour moi, parce que moi je connais quelque part ailleurs, je viens d'ailleurs, des réalités d'ailleurs. »

La réflexion d'Armand nous amène à proposer l'hypothèse suivante : que le tiraillement entre des repères identitaires pris dans une vie passée ailleurs et ceux construits en contexte d'intégration dans le pays d'accueil est, en quelque sorte une richesse, puisqu'il permet de s'ouvrir à d'autres perspectives et d'autres façons de voir le monde : « *parce que moi je connais quelque part ailleurs* ». Cela propose, à côté de l'image de l'intégration vue comme une expérience essentiellement marquée par les obstacles de la reconnaissance, une autre expérience. Celle d'une négociation qui relie qui on a été dans son pays et qui l'on est, « *pas du tout le même* », comme poursuit Armand:

« Aujourd'hui, je sais une chose, c'est que je ne suis pas du tout le même. L'immigrant aussi il change hein. On change, sans qu'on s'en rende compte. Moi je suis sûr que je n'aurais pas été le même gars si j'étais resté dans mon pays. Je

ne pense pas comme les gars qui sont restés chez moi. Moi je pense que le changement pour les immigrants, c'est au niveau de l'ouverture. On a l'impression de connaître pas mal de choses, de vivre pas mal de choses ; de rencontrer, de croiser pas mal de gens, qu'on accepte tout. Alors que chez nous, la culture est homogène, et c'est facile de le voir et de le rejeter. Ici on se rend compte que, au fond je suis comme tout le monde. Je n'ai pas la vérité à moi seul. »

Même si Armand constate qu'il n'est pas facile de concilier les repères identitaires de son pays d'origine et de celui de son pays d'attache, ceux-ci peuvent se renforcer. Cela l'amène à penser, qu'au fond, il est « *comme tout le monde* » ; c'est-à-dire, non différent des autres. Nous n'irons pas jusqu'à parler de double identité culturelle, mais au moins, nous pouvons faire l'hypothèse que loin d'être une tare, elle est peut-être quelque chose à valoriser. Martine abonde également dans ce sens : « *moi je me dis que c'est toujours mieux l'interculturalisme. La différence des gens fait que tu en apprends toujours davantage.* »

A cette lecture d'une possible intégration des identités africaines et québécoises comme une « valeur ajoutée » pour l'intégration, on ne peut ignorer le « coût psychique » (Dejours, 2015, p.38) incontournable. En effet, comment se sentir chez soi dans le pays d'accueil, lorsqu'il est inlassablement demandé à celui qui a immigré, de prouver qu'il est compétent à son poste, mais également compétent pour participer aux échanges et aux délibérations concernant le travail ? Amin poursuit :

« Tu dois faire tes preuves continuellement [...] c'est comme si vos données ne sont pas comptabilisées. A chaque fois, je suis obligé de rappeler que je suis capable de manger avec une fourchette [...] tu dois fournir un effort surhumain à chaque fois. [...] Ils finissent par te faire de la place, moi je dirais quand ils n'ont pas le choix. S'ils peuvent prendre un moins compétent, puis le former tranquillement, même s'il ne fait pas le travail, c'est comme ils lui font confiance, plus qu'à toi. [...] Lorsqu'on te fait une place autour de certaines tables, en tant qu'immigrant, on te fait une place de figurant. [...] attention à ne pas faire d'erreurs ! [...] Se faire une place au Québec, ça prend un cœur solide et puis des reins solides...et puis une capacité à rebondir. Parce que tu vas tomber souvent...de hauteurs...et sur le plan émotionnel, il faut être dur, très, très, très dur. Mais ça vient te chercher parce que c'est l'humiliation qu'on te fait subir. »

Armand aussi s'exprime à propos du manque de considération qui induit la difficulté à être reconnu dans son travail. Ses propos rejoignent ceux d'Amin :

« [...] pas de considération, ça détruit une personne. Moi, j'ai vu du monde qui sont devenus acariâtres, je ne sais pas comment le dire ; difficile à, du monde qui vraiment, n'a plus espoir en grand-chose, à cause de chose de ce genre (le manque de considération) [...] Tu ne te sens pas considéré. Tu ne sens pas que le travail que tu fais est pris en considération et c'est du monde qui veulent tellement qu'on reconnaisse ce qu'il font, si bien qu'ils en font plus, dans le but de se voir reconnaître par ce que l'on fait ».

La non reconnaissance de l'expérience, comme celle reliée aux diplômes de ceux qui viennent s'installer au Québec ont fait l'objet de nombreux échanges entre les participants. Cette revendication sourde pour la question de la reconnaissance tout court, si elle n'est pas nouvelle, laisse entrevoir que derrière cette aspiration, il y a une volonté des participants à ce que le milieu d'accueil soit, globalement, plus respectueux vis-à-vis des immigrants.

Ainsi, Idriss explique :

« Les africains que je connais qui arrivent ici, sont à 90% très scolarisés, très diplômés. Et donc, quand on arrive ici, on se dit, qu'est-ce qui se passe ? On te demande même si tu sais parler français. C'est quoi cette question là ? Mais il faut l'accepter parce que tu es dans une nouvelle société, et ça, ça passe difficilement. Donc, souvent, on franchi facilement la barrière d'être aigri. On ne me reconnaît pas ! Et ça, souvent, ça freine la marche vers l'avant. Quand on s'accroche à ça, on ne sait plus rien voir, et c'est difficile d'avancer. »

Avant de poursuivre plus avant dans l'analyse, voyons encore quelques extraits de témoignages, reliés d'avantage à la question de la non-reconnaissance des diplômes. Nicole explique la situation qu'elle a été amenée à vivre dans les années 70 après son installation au Québec :

« Moi, je voudrais revenir sur la question de la reconnaissance des diplômes. Parfois c'est très long, parfois il y a des irrégularités. Moi on m'avait enlevé 3 ans de scolarité. Je pensais que le niveau scolaire ici était plus élevé que là-bas (l'Espagne). Après je me suis rendue compte que non, que j'aurais du avoir beaucoup plus de là bas, qu'ici. Il y a beaucoup de personnes qui ont attendu longtemps pour la reconnaissance d'études, pour pouvoir recommencer et qu'on te dise qu'est-ce qu'il te manque. Il me semble qu'il y a des années en arrière, il existait encore une introduction à la vie canadienne, ou quelque chose comme ça ; qui peut-être pouvait te donner un peu d'idée de comment, et poser des questions à quelqu'un. Mais maintenant, même quand je suis arrivée, tu te sens perdue complètement. A qui tu vas poser des questions ? A qui tu peux te fier ? Parce que tu peux poser des questions, mais tu ne sais pas si on te donne une bonne ou une mauvaise réponse. Alors tu es complètement à la merci de la réponse qu'on te donne. Et ça c'est pénible. »

Armand a aussi vécu une situation similaire puisqu'il n'a pas eu la reconnaissance canadienne des diplômes qu'il avait obtenus préalablement à son immigration, en Mauritanie.

« Un autre drame de l'immigrant, c'est aussi cela (la non reconnaissance des diplômes). Quand tu viens de quelque part, personne ne sait qui tu es. Là d'où tu viens, on sait qui tu es, on connaît tes compétences. Ici, même si tu as des compétences qu'on peut vérifier théoriquement, dans le fond, on ne sait pas qui tu es. Il y a aussi des domaines d'études où c'est plus difficile d'avoir des équivalences. Par exemple, moi c'est le droit. Moi mon droit est inscrit dans le droit français et ici le droit, c'est le droit français, mais il y a aussi le droit, le Common Law. Donc déjà, à ce niveau, ça peut poser un problème. Et puis il y a aussi l'anglais qui peut être problématique ici, quand on n'est pas bilingue à 100%. Alors quand on n'est pas bilingue, qu'on vient d'ailleurs, on a beau avoir

les compétences, souvent ça pose problème. Donc il y a pas mal de blocages à ce niveau-ci. »

Le respect, la dignité, le « parcours de reconnaissance » comme dirait Ricoeur (2004), ou la « lutte pour la reconnaissance », comme dirait Honneth (2000), dans la société semblent, pour plusieurs participants, faire défaut. La lutte pour ces questions laisse apparaître la volonté très clairement affichée par ces derniers concernant des milieux de travail plus accueillants.

En effet, ces témoignages, nous permettent d'observer qu'au Canada, la question de la validation des diplômes obtenus à l'étranger, n'est pas récente. Nicole a connu ce problème et les irrégularités dont elle parle, en 1976 ; alors qu'Armand est arrivé au Québec 27 ans plus tard, en 2003, et l'a également vécue. En 2010, Jason Kenney, alors ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme du Canada, reconnaissait que « *les titulaires d'un diplôme universitaire qui immigreront au Canada ont deux fois plus de chances d'être chômeurs que les Canadiens nés au pays qui possèdent un tel diplôme.* »⁸ Il reconnaissait également que « *des centaines de milliers de nouveaux Canadiens doivent se contenter d'un emploi qui leur permet tout juste de subsister. Il s'agit de professionnels sous-employés, faisant partie d'une élite professionnelle, qui sont exclus de leur secteur d'activité au Canada et se retrouvent souvent dans une situation difficile en raison du paradoxe de l'expérience de travail au Canada.* »⁹ Ce qui signifie précisément, qu'au-delà de la reconnaissance des diplômes et/ou des formations suivies hors du Canada, le fait de ne pas pouvoir justifier d'une expérience professionnelle dans le pays, représente aussi une barrière supplémentaire à l'insertion professionnelle. Autrement dit, il faut être connu pour être reconnu compétent.

IV- 1.4 La dimension éthique de l'implication syndicale

La dimension éthique fait référence à notre identité de sujet, pleinement acteur et auteur de ses actes, au respect de soi et à la conformité de nos actes avec nos valeurs. Une dimension importante puisque comme l'écrit Paul Ricoeur « [...] en faisant quelque chose je me fais être, je suis mon propre pouvoir être. »¹⁰ La dimension éthique fait également référence à l'agir, tel que l'on peut le retrouver dans la question suivante : est-ce que j'assume la responsabilité de mes actes ? Le sentiment de responsabilité, qui permet au sujet de dire : « cette action c'est moi »¹¹, est présent dans la dimension éthique. Ricoeur donne la définition suivante que nous retenons comme pertinente ici de la perspective éthique, à savoir : « viser à la vraie vie avec et pour l'autre dans des institutions justes. »¹² Le philosophe fait une hypothèse intéressante pour notre propos, en supposant que « le sens éthique n'est pas à ce point enfoui qu'il ne puisse être invoqué comme recours lorsque les normes deviennent à leur tour muettes face à des cas de conscience indécidables. »¹³

⁸ Kenney J., (2010) discours- notes en vue d'une allocution de l'honorable J. Kenney, C.P., député, ministre de la Citoyenneté, de l'immigration et du multiculturalisme « *l'avenir de l'immigration au Canada* », Toronto, Ontario

⁹ Idem (2010)

¹⁰ Ricoeur, P., 1950 (2009, pour la présente édition), philosophie de la volonté, 1. Le volontaire et l'involontaire, Points, Paris, p.81.

¹¹ Idem p.84.

¹² Idem p.211.

¹³ Ricoeur, P., (1990), *Soi-même comme un autre*, Points, Paris, p.222.

A travers les prochaines questions, nous poursuivons l'analyse de la thématique intitulée : les droits civils et sociaux

○ **Quelle place accorde-t-on au droit syndical dans son milieu de travail ?**

Selon Amin, se faire respecter, commence par se respecter soi-même, mais ensuite, il admet que cela n'est pas suffisant. Il faut aussi pouvoir connaître ses droits, si l'on veut parvenir à les faire valoir et donc à se faire respecter. Il dit avoir « reculé » dans son pays, et vois dans son employeur au Québec, une personne qui reproduit un peu ce qu'il a vécu au Togo :

« Aujourd'hui, se faire respecter, on le fait autrement (par l'action syndicale). Connaître ses droits syndicaux et aller jusqu'au bout de la procédure. On a payé cher de s'être battu seul. »

L'importance accordée au fait d'être respecté et de respecter les autres, nous la percevons à nouveau dans les propos d'Idriss le jour où il a été licencié d'un emploi qu'il occupait au Québec. Un licenciement qu'il a vécu comme une injustice et qui lui fait dire, s'adressant au superviseur de l'entreprise : « [...] moi je vais me défendre, mais je ne reviendrais ici, pas forcément parce que je veux du travail, mais je reviendrais par défi ».

C'est à la suite de ce licenciement qu'il dit s'être rapproché du syndicat, ce qui lui a donné l'occasion de revenir quelques mois plus tard dans cette entreprise, en tant que syndicaliste :

« J'ai dis au superviseur lorsque je suis revenu, je reviens par défi pour défendre ces pauvres que vous maltraitez. Pour moi, les gens, vous n'êtes pas obligé de les aimer, mais vous devez les respecter ! C'est pour ça que je suis revenu. »

Martine na fait le choix de ne pas s'impliquer syndicalement et de ne pas faire appel au syndicat car elle estime être en capacité de se défendre et de se faire respecter par elle-même. Elle nous relate une discorde vécue avec « sa superviseure » il y a quelques temps. Elle explique qu'elle a alors demandé à être reçue par « les ressources humaines » car elle jugeait les pratiques de sa superviseure incorrectes.

« Même si je dois perdre mon travail. Quand je viens chercher un travail c'est pour me faire respecter. C'est pour sauvegarder ma dignité ; pas pour qu'on me la piétine. Si c'est pour cela, autant aller demander le BS (Bien-être Social), et puis rester chez moi, ou bien aller demander l'aumône. Je ne veux pas aller travailler et qu'on me piétine ma dignité, ça na plus aucun sens. [...] Je ne suis pas syndiquée, mais je me suis toujours battue pour mes idées. Je me suis toujours fait remarquer parce que je ne me laissais pas faire. Ca n'a pas commencé ici [...] j'ai déjà travaillé dans mon pays et je n'attendais pas le syndicat pour défendre mes droits. [...] Je défendais toujours mes idées, je défendais toujours ce que je croyais juste. C'est la même chose ici, parce que c'est une entreprise..., parfois je la compare un peu avec mon pays parce que moi, j'ai travaillé dans une entreprise familiale. Dans une entreprise familiale, c'est plus dans l'informel. [...] je fais mon travail et puis je m'en vais, je ne suis pas ta servante. »

○ **Ressent-on actuellement ou, a-t-on déjà ressenti des difficultés dans l'exercice de l'action syndicale ?**

Martine se sent suffisamment forte pour se défendre par ses propres moyens, mais d'autres participants lui font part de certaines expériences négatives qui leurs sont arrivées et insistent sur l'importance de pouvoir être soutenus par un collectif pour parvenir à faire valoir ses droits sans s'épuiser.

Cependant, être syndiqué n'apporte pas que des avantages. Parfois en effet, maintenir sa place dans le syndicat se fait au profit d'un développement de carrière dans l'entreprise. Six des participants nous expliquent qu'ils ont dû faire un choix entre leur développement de carrière et la poursuite de leur implication syndicale. C'est, par exemple, le cas de Nicole.

« A un moment donné, il a fallu que je choisisse, soit de laisser le syndicat et de faire une carrière, de monter de poste, comme j'avais commencé, ou que j'accepte de rester au plus bas niveau, [...]. Mais que ça me permettait quand même de m'impliquer par ce que je savais quand même que j'avais une garantie de poste ; qu'on ne pouvait pas me mettre à la porte. [...] mais là, tu fais un choix, de dire il y a une garantie de travail, ça va avec tes valeurs, mais tu sais que tu n'auras pas une retraite dorée. Mais, d'un autre côté, je me dis que c'est là que tu dois faire le choix. Où tu commences à faire une carrière, dans laquelle tu ne suis pas tes valeurs. Que tu dois fermer la bouche, que tu dois accepter un tas de choses. Oui, peut-être que tu vas gagner plus d'argent, mais on sait tous, si on n'est pas d'accord avec nous même, on sait tous, que la santé s'en ressent. Je veux dire qu'il y a des choix ou pour chacun, c'est plus important une chose, ou une autre. [...] Moi je savais qu'en choisissant le syndicat, je me coupais d'un tas d'autres postes dans la fonction publique. Il faut faire des choix. [...] Il y en a qui préfèrent leur carrière, que de défendre leurs idées.[...] Là (pour comprendre cela) il faut rentrer dans les valeurs de chaque personne. »

Jean explique à sa manière les stratégies mises en œuvre par certains employeurs pour essayer d'amoindrir les compétences et l'investissement syndical des délégués les plus « charismatiques », en leur proposant des postes « alléchants » à l'intérieur de l'entreprise.

« Où est-ce que je suis, on est tellement fort dans le syndicat, que l'employeur voulait tout le temps recruter les délégués qui posent problème. Moi j'ai été approché plusieurs fois aussi par l'employeur. Je n'ai pas accepté, par ce que je sais que ce n'est pas garanti. Ce n'est pas garanti parce que c'est des contrats. Tu peux avoir un an et deux, trois mois après tu te fais licencier. C'est ce qui arrive. Quand tu es très embarrassant, il essaie de recruter les « problèmes ». Ce n'est pas parce qu'ils veulent vraiment (te recruter), mais parce qu'ils ont l'intention de te mettre dehors. [...] l'employeur, eux autres, ils sont très gentils avec toi. Tout ce que tu veux, ils te l'offrent, mais c'est juste pour t'acheter. Stratégiquement il est préférable de rester dans le syndicat. Tu es mieux protégé. [...] Souvent l'employeur, il abuse du pouvoir qu'il a. »

Le statut de délégué syndical positionne souvent la personne sur le devant d'une scène dans laquelle les protagonistes sont rarement en accord. Armand précise à sa manière, la façon dont il comprend cette implication.

« L'implication syndicale, telle que je l'ai vécu moi, peut avoir des avantages, comme elle peut aussi avoir des inconvénients ; tout dépend de la convention, tout dépend de la personne. Par exemple, dans mon cas, dans la convention, il y a une clause qui protège le travail du délégué [...] Il y a des inconvénients, et ça, ça ne touche pas seulement l'immigrant ! Par exemple moi, j'ai remplacé à mon poste de délégué, un québécois qui n'a pas pu tenir face à la pression de l'employeur. Il a cédé. Donc j'étais conscient de ça, de ce problème là. C'est-à-dire que, quand on s'implique, oui, ça peut nous aider, mais dans la plupart des cas, on peut y perdre beaucoup plus qu'on y gagne. C'est une implication qui te met parfois en contradiction avec l'employeur. »

Répondant à une remarque d'un des participants sur ce qui incite une personne à s'impliquer dans un syndicat, Nicole répond : « *Je ne pense pas qu'on soit contestataire. Je pense qu'on a un sens de la justice, et qu'on veut qu'elle existe sur terre.* »

Le syndicat, aussi imparfait soit-il dans ses formes de soutien à la défense des égalités entre les travailleurs et le respect des droits et des conventions du travail, représente, pour le travailleur immigrant, une possibilité de se sentir appartenir à un collectif. De plus, il s'agit d'un collectif institutionnel, qui possède une reconnaissance étatique. En tant que regroupement de personnes pour la défense des droits, de par les appuis divers, les formations, les lieux d'écoute qu'il offre, il permet une alternative à l'isolement, dans ces doutes, ses incompréhensions, voire ses souffrances. A travers les propos que nous venons de lire, nous faisons l'hypothèse que le syndicat représente pour ces personnes, ce que Schwartz nomme une entité collective relativement pertinente (Schwartz et Durrive, 2009, p.91). C'est-à-dire, un collectif porteur de valeurs et capable de faire évoluer les normes et pratiques encore porteuses de trop d'iniquité entre les hommes. Pour reprendre les mots de Nicole, si l'on a la volonté de comprendre les raisons qui incite un individu à choisir de s'investir dans l'action syndicale, au mépris de sa carrière professionnelle, « *il faut rentrer dans les valeurs de chaque personne* ». Celles qui, probablement, rejoignent un tant soient peu, celles défendues par le syndicat et qui vont dans le sens de construire avec d'autres, un destin commun (Schwartz et Durrive, 2009, p.91).

IV - 1.5 Retour sur les dimensions de l'expérience d'implication syndicale du travailleur immigrant, sujet dans des environnements de travail québécois

En portant notre attention sur l'expérience de l'implication syndicale des travailleurs immigrés, la question des valeurs personnelles et des normes, que l'on ne comprend pas toujours, auxquelles on adhère, ou pas, est à prendre en considération. La norme fait référence à ce qui devrait être, « *c'est une proposition qui se change souvent en imposition concernant la manière de vivre et de s'organiser ensemble [...]* »¹⁴. Il s'agit parfois d'un but à atteindre, d'un idéal, d'un modèle¹⁵. (Schwartz, Durrive, 2009). Une norme n'apparaît pas de manière isolée et décontextualisée, même si, extraite de son

¹⁴ Schwartz, Y. et Durrive, L., (2009). *L'activité en dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Octares, Toulouse, France, p. 39.

¹⁵ Idem p. 257.

contexte de référence, elle peut paraître incompréhensible. Elle est, selon Schwartz et Durrive, rattachée à un monde de valeurs¹⁶.

Pour les personnes immigrantes, l'installation au Canada les confronte à des normes culturelles, institutionnelles, professionnelles et des mondes de valeurs nouveaux. Ce qui pouvait être considéré comme « normal » dans le pays d'origine, ne l'est plus nécessairement au Québec. Parmi les efforts d'adaptation que la personne immigrée doit fournir pour s'intégrer au pays d'accueil, la « renormalisation » (Schwartz et Durrive (2009)) peut être comprise comme une nécessité. En effet, s'insérer dans la société d'accueil et y occuper un emploi, projette rapidement le travailleur immigré dans des débats de normes. Celles qu'il connaît, ou croit connaître depuis toujours, qui ont cours dans son pays d'origine et celles qu'il est amené à découvrir « sur le tas », dans le déroulement de ces activités sociales et professionnelles. Pour autant, comprend-il et accepte-t-il toujours ces nouvelles normes, pas nécessairement. Comme tout un chacun, le travailleur issu de l'immigration est confronté à des choix normatifs de comportements et de valeurs, néanmoins, on peut penser qu'il y est plus exposé que les natifs du pays d'accueil. C'est la « dramatique d'usage de soi » décrite par Schwartz et Durrive (2009 : 23), qui s'impose quand des événements surviennent et brisent le déroulement des choses et bouleversent les habitudes.

Vivre une immigration, exige de la personne une longue adaptation à des situations nouvelles, qu'elle avait rarement anticipées. Ces situations, peuvent néanmoins s'avérer très fréquentes lors des premiers temps de l'installation dans le pays d'accueil. Elles sont, par exemple, souvent liées à des démarches administratives (échange de permis de conduire, obtention d'une carte d'assurance sociale, ...) démarches médicales (chercher un médecin de famille, s'adresser à un organisme de soins, ...) démarches liées à l'emploi (inscription comme demandeur d'emploi, entretiens d'embauche, formations...), scolarisation des enfants, etc.

Bien entendu, la vie, et plus encore une « nouvelle vie » dans un nouveau pays, n'est jamais une reproduction à l'identique de gestes, aptitudes, pensées... Les allants de soi, ne vont plus de soi, et parce qu'ils résistent, cela nécessite des questionnements qui imposent des usages chaque fois renouvelés de soi, par soi. Pour reprendre les termes de Schwartz et Durrive : « les dramatiques d'usage de soi sont des histoires où se jouent en permanence des confrontations à toutes sortes de problèmes : c'est, me semble-t-il, ce qu'exprime le terme « débat de normes » ». ¹⁷ C'est dans cet espace de résistance que va se situer la nécessaire délibération, entre soi et soi, c'est-à-dire, entre ce que l'on a l'habitude de faire et la nouveauté, qui doit être prise en compte si on veut répondre, d'une certaine manière, à ce qu'exige la situation présente.

¹⁶ Idem, p.27.

¹⁷ Idem p.23.

IV – 2 Etat des lieux et propositions des participants pour améliorer l'insertion et le maintien au travail des immigrants.

Cette partie des résultats illustre, en premier lieu, ce qui, selon les participants à la recherche, fait obstacle à l'insertion professionnelle et au maintien au travail des immigrants. Deuxièmement, est présenté un état de leurs propositions en vue d'élaborer de meilleures actions ou stratégies d'insertion et de maintien au travail. En troisième lieu, sont regroupées les suggestions des participants concernant les actions pour favoriser une implication citoyenne plus importante des travailleurs immigrants, en particulier, grâce à l'action syndicale. Finalement, quelques manières par lesquelles le mouvement syndical pourrait, dans sa structure opérationnelle et décisionnelle favoriser l'implication des personnes immigrantes, sont exposées.

1 - Quelles sont, selon vous, les difficultés que vous rencontrez ou identifiez dans l'insertion professionnelle et le maintien au travail ?

Des représentations et des attentes erronées concernant le pays d'accueil

Idriss mentionne que :

« Pour moi qui ai fait l'immigration depuis la France, on (agent de l'immigration canadienne lors d'une réunion en France) te fait voir que tout est beau. Quand tu vas atterrir, tu vas trouver du boulot tout de suite, et quand tu arrives ici c'est la désillusion. »

Martine pense :

« [...] que certains (immigrants) arrivent avec des attentes un peu surréalistes. Quand on arrive dans un pays, je pense qu'il faut d'abord s'attendre à tout. Il faut te dire que tout peut arriver ! Parce que quand tu arrives et que tu t'imagines que ta vie va s'améliorer dès que tu poses les pieds (dans le pays d'accueil) c'est des déceptions, sur des déceptions. »

Elle ajoute :

« [...] je connais de gens qui sont venus et qui sont repartis très vite, parce que ce qu'ils étaient venus chercher, c'est juste le travail. Ils n'ont pas fait l'immigration ni avec les enfants, ni la femme, personne. Ce qu'ils croyaient, c'est que tu arrives ici, tu ramasses des millions de \$ et tu t'en vas, tu retournes en Afrique. Ce qui fait que ces gens-là, le premier job qu'ils trouvent c'est dans les Dollaramas, ou tu passes la journée à te ramasser des caisses pour quelques sous. Ce qui fait que j'en connais qui sont rentrés après quelques mois, qui avaient pourtant démissionnés de leur travail (dans le pays d'origine), qui sont repartis comme ça, pour aller chercher encore le travail au Sénégal, repartir de zéro. »

Des stratégies d'insertion erratiques et l'exploitation des immigrants par d'autres immigrants

Martine partage ces propos :

« Parfois les gens se disent, j'y vais, mais je reste 2 ans, 3 ou 5 ans. Mais ce n'est pas la bonne manière. Parce que dès que tu arrives, tu te rends compte que l'argent ça ne se cueille pas dans les arbres. Alors, qu'est-ce qui te restes à faire ? Très vite tu vas te décourager parce que c'est ça que tu étais venu chercher. Donc, les stratégies, il faut les définir avant de venir, mais il faut aussi s'adapter à la situation. Il faut aussi parfois, se réorganiser, redéfinir les priorités, voir vraiment ce que tu veux et comment le réaliser. Pour ma part, c'est plutôt un échec, de retourner (dans le pays d'origine). Parce que c'est vrai, ce n'est pas facile de s'intégrer. »

Lucien mentionne :

« Je n'avais pas de projet lorsque je suis parti de mon pays. Lorsque j'arrive au Québec, le 1^{er} emploi que j'ai trouvé, c'est dans une entreprise qui faisait des plaquettes de frein de voiture, à Cote de Liesse, tenue par des immigrants. Dans toute la bâtisse, il n'y avait pas un Québécois. Ils n'embauchaient que des immigrants. C'est là que je me suis rendu compte ce que c'était l'exploitation. Quand tu arrives, tu ne parles à personne - tu fais ce qu'on te dit - il ne faut pas avoir de contact - le monde, ce ne sont pas des amis-ne dis pas combien tu gagnes. Là, je me rends compte qu'ils sont en train de payer 5 \$ de l'heure, qui est en dessous du salaire minimum qui était à 7.30\$. J'ai été licencié car j'ai menacé d'aller à l'immigration. Je n'ai jamais vu le propriétaire, je n'ai jamais su qui était le propriétaire de la compagnie. Le contremaître était un immigrant aussi. Je pensais, c'est un immigrant, il ne pourra pas me faire du mal, hors, ce n'était pas vrai ! »

Bénéficiaire ou ne pas bénéficiaire de témoignages de personnes immigrantes qui sont « passées par là » : cela fait une différence

Martine explique :

« J'ai un oncle qui a fait ici 15 ans, il est bien installé. Ces enfants sont bien installés et quand je vois ça je me dis....Sa femme m'a dit lorsque je suis arrivée, cela faisait 10 ans qu'ils étaient ici, elle travaille maintenant à Revenu Québec. Elle m'a dit, ça c'est mon premier vrai job ! J'ai fait presque tous les centres commerciaux en service à la clientèle. Quand tu arrives et que c'est eux qui viennent te chercher à l'aéroport, tu vois la belle voiture, la belle maison et tout, tu te dis, moi demain j'aurais ça ! Mais c'est demain dans longtemps ! C'est bon d'avoir des gens qui ont vécu cette vie-là et qui te parlent sincèrement. Parce qu'il y a certaines personnes qui te leurrent, qui te disent que le beau de l'histoire. Mais c'est bon d'avoir des gens comme ça qui te montrent ce qu'il faut faire, ce qu'il faut éviter. Un témoignage qui te donne plus de courage et qui te dis que ça va arriver. »

Des ordres professionnels qui n'aident pas à la reconnaissance des compétences

Lucien mentionne :

« Les corporations professionnelles, les ordres, selon moi, ce sont elles l'obstacle majeur dans la reconnaissance des compétences. » » [...] Il faudrait établir un certain barème, pour pouvoir accepter ces personnes (travailleurs immigrants). Il serait possible de leur faire passer un examen. Et ce ne serait pas juste pour nous, qui venons des pays du tiers monde. Excusez l'expression. Ceux qui viennent par exemple de la France, il faut aussi qu'ils fassent leurs preuves.

Des entreprises qui éternisent le temps du travailleur immigrant en posture de stagiaire

Lucien précise :

« Je peux prendre par exemple, mon cas. J'ai fait une formation professionnelle, mais comme je viens d'ailleurs, on ne me fait pas confiance. On me dit, ah non, toi l'ajustement tu ne vas pas le faire, alors que je l'ai appris à l'école. C'est cette confiance qu'il faudrait qu'on donne. Quand je suis sorti de l'école, ici, mon employeur, juste pour avoir les subventions du gouvernement, il m'a inscrit dans un programme d'accompagnement pour 6 mois. Puis, il a renouvelé un autre 6 mois alors que je n'en avais pas besoin, car je savais déjà faire ce qui était demandé, car je l'avais appris à l'école. Pour quelqu'un qui ne connaît pas le métier, c'est une bonne chose, mais celui qui est formé, qu'on le laisse faire ce qu'il sait faire ! »

Des visées à revoir du côté des organismes de soutien à l'insertion professionnelle

Idriss s'interroge :

« [...] dans les cercles d'emploi auxquels j'ai participé, et j'en ai fait beaucoup, il n'y en a pas qui m'ai dit : il va falloir que tu retournes à l'école pour obtenir des diplômes. Très souvent on va faire très bien ton CV, on va te mettre à appeler telle compagnie, on va t'expliquer, et ça n'aboutit pas à grand-chose. Il y a très peu qui te disent, tu vas devoir suivre cette formation parce que cela va valoriser mieux tes acquis antérieurs, on a plus l'impression que tous ces cercles de recherche d'emploi profitent des immigrants pour faire marcher leur business [...] j'ai trouvé ça très déplorable.

Le discours d'immigration Canada à l'étranger : une blague réelle

Idriss raconte :

« Moi je me rappelle, le monsieur que j'ai rencontré lors de la réunion de l'immigration Canada à Paris, il m'a dit deux choses : lorsque vous arrivez, faites-nous des enfants ! Il a dit ça en riant, moi j'ai pris ça pour une blague ! Mais c'est une nécessité pour la société québécoise, parce qu'elle est vieillissante. Et quand vous allez arriver, vous allez constater qu'il y a du travail partout, mais au début, pour vous faire la main, acceptez ce que vous trouverez. Effectivement, il me disait la vérité, en blaguant et il avait raison. Alors, est-ce que le premier objectif de l'immigration ici, ce n'est pas une question de main d'œuvre ? ! »

2 - Quelles sont les actions ou stratégies qui pourraient être tentées pour faire l'insertion et le maintien au travail différemment ou autrement ?

Pour illustrer les propositions faites par certains participants, nous avons opté pour le cadre proposé par Amin : « *faire changer les choses pourraient se trouver à 3 niveaux* » :

- Au niveau de l'immigrant

Amin propose :

« Que l'immigrant commence rapidement à côtoyer les Québécois dit « de souche » avec l'esprit de quelqu'un qui veut apprendre, qui veut comprendre le fonctionnement de la société québécoise. Malgré tout ce que l'immigrant sait ou croit savoir, il demeure qu'il est dans une société vieille de plusieurs siècles qui a ses règles écrites et non écrites. Pour évoluer dans cette nouvelle société, le moyen le plus facile n'est pas d'essayer de la transformer mais de s'adapter sans nécessairement perdre ses propres racines ».

« Que celui-ci (celui qui a immigré) détermine clairement ce qu'il veut (objectif clair) ; qu'il ait l'humilité de se renseigner sur les possibilités pour atteindre son objectif au lieu de croire à tort qu'il sait tout. Il faut pour cela qu'il approche des PERSONNES IMMIGRANTES qui sont parvenus au stade où il veut se rendre, en écoutant leur parcours pas nécessairement dans le but de copier exactement leur cheminement, mais pour se faire à partir de là une opinion pouvant lui permettre de définir sa PROPRE STRATÉGIE pour atteindre son objectif. »

Lucien mentionne que :

« [...] ma stratégie ça a été de commencer à côtoyer des Québécois, pour comprendre comment ça fonctionne. Parce que quand j'arrive, je reste toujours avec des immigrants et ça ne me permet de voir un peu plus large. Donc, c'est en les côtoyant (les Québécois) et en posant plus de questions, que j'ai essayé de comprendre. La volonté doit être là aussi, parce qu'à partir du moment où tu dis, tu pars de chez toi, tu, je m'en vais ailleurs. Tu t'en vas, tu n'es plus chez toi. Tu es né quelque part, mais, la ville où tu es né, c'est pas sûr que tu ne vas pas rester là hein, et en cours de route, tous ceux que tu rencontres, c'est comme une expérience que tu es en train de vivre, mais tout en marchant. Moi, c'est comme ça que je définis la chose. »

Il poursuit en donnant des exemples de sa vie sociale (arbitrage de match de soccer, accompagner les enfants à la piscine) :

(Ces manières m'ont permis) de rencontrer et d'échanger avec des Québécois. Pour moi, entrer en relation avec d'autres, c'est facile, demander l'heure, peut être une occasion de jaser. Il y a aussi les fêtes de quartier. J'ai fait le choix d'aller habiter à l'extérieur de Montréal, un endroit où il n'y a que peu d'immigrés, avec le désir de rencontrer d'autres personnes. Moi, au départ, je

n'avais pas d'attentes, j'avais rien défini, mais, avec les circonstances, je me suis adapté. Il y a une chanson d'Enrico Macias, que j'écoute souvent, et qui raconte que des gens ont quitté leur pays depuis 10 ans, mais pensent toujours y retourner. Alors, à chaque fois que j'écoutais cette chanson, ça me donnait quelque chose dans la tête. Je me disais, tu vas partir, tu vas partir, quand est-ce que tu vas partir ? Peut-être que tu ne partiras pas d'ici. »

- Au niveau des Québécois

Amin indique :

« Que celui-ci ait la générosité d'approcher le nouvel arrivant avec une curiosité saine, avec une ouverture d'esprit du donner et du recevoir car, oui, il a beaucoup de choses à apprendre à l'immigrant, mais aussi beaucoup de choses à recevoir. Qu'il soit conscient que dans la plupart du temps, l'immigrant vit beaucoup de détresses, ce qui le rend très susceptible trop rapidement. Ce n'est pas de sa faute. Quitter sa famille, ses amis, son pays pour une nouvelle terre ne se fait pas sans « séquelles » psychologiques surtout durant les premières années. Alors que le Québécois introduise ses connaissances en douceur. »

- Au niveau des paliers gouvernementaux

Amin suggère :

« Mettre en place une politique de renseignements de la société sur les réalités des pays d'origine des immigrants. L'image donnée dans les médias sur l'Afrique par exemple, nourrit les préjugés trop ancrés selon lesquelles l'Afrique c'est la guerre, c'est la famine, c'est la polygamie, c'est le non respect de la femme...L'Afrique ce n'est pas que ça, tout comme venir de la Colombie ne fait pas d'un Colombien un trafiquant. »

3 - Quelles pourraient être les actions pour favoriser une implication citoyenne plus importante des travailleurs immigrants, en particulier, grâce à l'action syndicale ?

- **L'action syndicale de soutien pour l'accessibilité à des postes à responsabilités**

Amin propose :

« Il faut donner à des immigrants qui s'impliquent déjà dans la vie syndicale, l'opportunité d'occuper des fonctions de dirigeants au lieu de leur fermer des portes n'importe comment. Leur donner ces opportunités créé en eux un sentiment d'appartenance à cette belle société, en même temps que cela encourage plus d'immigrants à s'impliquer ; pas seulement dans la vie syndicale mais dans bien d'autres sphères parce qu'ils trouveront des références en ceux-là qui ont réussi et se diront que c'est possible. »

➤ **L'action syndicale, comme pressions politiques contre la précarisation des travailleurs immigrants**

Lucien pense que :

« [...] les syndicats peuvent faire quelques choses contre ça, en faisant des pressions politiques pour faire changer la loi (cas de travailleurs qui arrivent avec un visa travail et que les employeurs, n'ont jamais eu l'intention d'embaucher définitivement. Ils font des contrats précaires et ensuite, se débarrassent des personnes). »

➤ **L'action syndicale comme lieu d'accueil, d'accompagnement et de parole**

Lucien aimerait : *« (...) un accompagnement, sorte de mentorat lors de l'entrée en stage. »* Pour sa part, José mentionne :

« L'immigrant manque d'assistance pour être guidé. Quand tu arrives à l'aéroport [...] on ne te parle pas de travail. On ne te dit pas qu'il y a une commission des normes du travail, qu'il y a des syndicats. Ils ne parlent pas de ça. Comment trouver du travail, on ne t'en parle pas quand tu arrives hein. »

➤ **L'action syndicale, comme formation aux droits et libertés de la personne**

Lucien propose :

« [...] des formations au niveau des lois, savoir comment ça fonctionne. C'est vraiment important, quand quelqu'un arrive, de savoir quels sont ses droits et comment il peut s'orienter. Les gens qui arrivent, qui ne connaissent personne, se retrouvent dans un cercle. »

4 - Comment le mouvement syndical peut-il favoriser l'implication des personnes immigrantes dans sa structure opérationnelle et décisionnelle ?

Amin insiste :

« En impliquant les immigrants, en les écoutant, en leur donnant l'occasion de présenter leur préoccupation et en leur faisant une place dans les comités décisionnels. Tout le mouvement syndical sera surpris de ce que l'immigration peut apporter en matière de stratégie, de mobilisation, de suggestions. Il y a au Québec trop de personnes immigrantes pleines de potentialités qui ne profitent pas à cette province. »

En somme, les actions des travailleurs immigrants, jumelées à celles syndicales sont nombreuses et articulées. La question qu'il faut cependant se poser est : ont-elles un impact sur la transformation d'une organisation syndicale visant une plus grande humanisation des milieux de travail ? Amin, qui au cours de la recherche, est devenu délégué social et coordinateur des délégués sociaux de sa région, nous disait son espoir de voir, l'action des délégués sociaux (là où elle existe), celle qui part des problèmes

concrets vécus par les membres, modifier le portrait de la centrale et la manière de faire du syndicalisme.

Abordons, maintenant une autre partie de ce rapport qui présente quelques constats tirés de cette recherche.

V - LES CONSTATS

Cette partie illustre quelques constats qui peuvent être tirés des récits individuels recueillis en collectif.

V - 1. L'importance du travail narratif

Dans ce rapport, on a pu repérer, à travers les propos des participants, le début d'un travail narratif autour de :

- être immigrant dans un nouveau pays ;
- devenir un travailleur immigrant ;
- s'impliquer syndicalement.

Les personnes ont clairement dit que leur participation à la recherche-action leur avait ouvert un espace de dialogue au sein d'un groupe ayant les mêmes préoccupations pour parler des droits des travailleurs immigrants, de l'implication syndicale. Cet espace d'échanges a permis à chacun de revenir sur des étapes de parcours d'immigration, lointaines pour certains, mais néanmoins encore vives. Mieux comprendre, en s'écoulant mutuellement, comment chacun a vécu les doutes, les souffrances, les joies, les « bons coups », qui sont reliés au processus d'immigration et d'intégration, a permis une reconfiguration de sens par des nouvelles mises en lien des expériences.

Plusieurs participants ont exprimé leur désir de « *laisser quelque chose* », une trace orale et ou écrite afin de soutenir par leur expérience, celles de ceux qui viendront s'installer au Québec et chercherons comme eux à s'insérer professionnellement pour s'intégrer au nouveau pays d'accueil.

V - 2. De la sphère individuelle et groupale à la sphère collective et syndicale

Une partie du témoignage que Lucien nous a partagé, a été mis en valeur par la rédaction de courts articles dans le jeune bulletin de la FTQ, *D'Ici et d'ailleurs*. Dans un article dans ce bulletin, Lucien témoigne, par exemple, du travail du comité d'intégration dont il est devenu président. Dans le processus de composition/recomposition de son témoignage, nous avons vu émerger l'intérêt très prononcé pour que ses expériences puissent servir à d'autres travailleurs immigrants confrontés à des situations similaires à celles qu'il a dû affronter.

Une autre forme d'action collective s'est aussi manifestée chez tous les participants à cette recherche, à participer, comme témoins par exemple, à un sommet national sur la

question de l'exercice des droits citoyens et de l'harmonisation des relations interculturelles qui doit se tenir au printemps 2016, à l'UQAM.

Ces exemples de témoignages montrent mieux comment la démarche de récit de vie peut rendre compte dans la sphère syndicale et publique, de situations vécues par les travailleurs immigrants souvent « silencieux », face aux discussions « savantes » concernant l'intégration et le maintien au travail de travailleurs immigrants. Il s'est agi ici, d'écouter et de considérer et de valoriser les cheminements d'insertion professionnelle par ceux qui les vivent.

V - 3. Des sphères collective et syndicale, aux sphères politique et sociétale

Les sentiments de discrimination (fondés ou non), les sentiments d'isolement, ou de « silencing » (mise en silence volontaire), etc..., évoqués à plusieurs reprises par les participants, touchent les rapports entre les immigrants et la société d'accueil. Ils nous ont parlés plus précisément, de stéréotypes, de préjugés, d'absence ou de manque d'ouverture envers l'expérience de migration, et de barrières structurelles qui limitent l'accès aux ressources. Nous avons également compris que ces constats peuvent aussi s'appliquer aux immigrants eux-mêmes, quand ceux-ci restent repliés sur leur communauté ethnique, voir sur le cercle plus restreint de la famille. Ce sont justement les méconnaissances de ces enjeux qui ont amené la Commission Bouchard-Taylor sur les accommodements raisonnables, à parler de crise de perception dans la population québécoise en général (l'objet du CRSH Développement Partenarial, 2012-2015). Le récit de vie individuel en collectif est une démarche puissante pour donner la parole à ceux et à celles qui sont le plus souvent exclus des débats et de cette manière, contribuer à valoriser leur expérience de vie au sein de la population d'accueil. C'est aussi dans cette logique que l'on peut envisager le récit de vie comme un vecteur de transformation de soi, qui peut également, participer à un processus plus large de transformation sociétale.

CONCLUSION

Notre projet s'est attaché à établir un réel partenariat de recherche avec des travailleurs immigrants syndiqués, afin de contribuer à l'émergence d'un savoir croisé crédible, utile et légitime. Les témoignages et les récits d'expériences recueillis, nous ont permis de mieux identifier et comprendre les relations interculturelles dans les milieux du travail au Québec, et aussi d'identifier des enjeux et des défis majeurs de l'implication syndicale des travailleurs immigrants dans leurs milieux de travail.

Nous cherchions aussi à élargir la notion d'action au-delà de la sphère individuelle ou groupale (entre travailleurs immigrants). Il s'agissait de dégager les principes généraux susceptibles de guider les responsables syndicaux des volets de l'intégration des travailleurs immigrants dans un plan d'actions concrètes. Ce qui contribuerait à un meilleur rapprochement entre les directions locales syndicales, les responsables syndicaux de ces volets au quotidien, ainsi que les travailleurs immigrants sur le plancher. Pour le partenaire syndical, nous pouvons faire la proposition que les récits individuels en collectifs puissent être utiles à certaines fins. Au moment où nous concluons ce rapport de recherche, nous en dégageons trois :

- ❖ Un support de sensibilisation et de formation pour différents publics à l'intérieur de la fédération (FTQ) ;
- ❖ Alimenter par des analyses et des « morceaux choisis » de récit sous forme de témoignage, des formations à la syndicalisation et aux droits des travailleurs immigrants, autant pour des travailleurs québécois et issus de l'immigration, notamment délégués syndicaux, délégués sociaux ;
- ❖ Accompagner le service de l'éducation et de la francisation à la FTQ, et les organismes d'aide affiliés avec la FTQ, pour soutenir l'accompagnement auprès des travailleurs immigrants.

Cette recherche-action constitue un effort qui reste néanmoins modeste, pour lier le champ de l'action individuel à celui du collectif. Nous souhaitons vivement poursuivre dans cette veine, pour tenter d'éclairer plus encore les rapports des travailleurs immigrants syndiqués avec les institutions de la société d'accueil, partant d'une clinique de soi, vers une clinique du syndical et du sociétal.

Pour aller plus loin...

De l'ensemble des résultats, il émerge une réelle problématique que l'on peut qualifier aujourd'hui, de mise à l'épreuve (Martuccelli, 2010) dans le parcours professionnel des travailleurs immigrants. La complexité des épreuves condense pour les immigrants, la formation linguistique ; l'accès à un statut valorisant ; la non reconnaissance des diplômes ou si reconnus, la résistance des milieux du travail à les considérer comme valables ; la conciliation vie-famille, vie-travail ; de la discrimination ; du racisme ; l'accès à l'emploi et au logement, entre autres. Ces événements, retenus et présentés par les participants comme autant de moments difficiles pourraient s'observer à travers un

prisme complémentaire. Des événements biographiques dont les personnes nous ont fait part, le thème du travail apparaît décisif.

Ces événements représentent autant d'épreuves (Martuccelli, 2006) imposées par les mondes du travail aux immigrants qui s'inscrivent dans un processus d'insertion professionnelle au Québec. Au-delà de la spécificité individuelle des épreuves, il s'agirait de dégager une image de la vie organisationnelle actuelle au Québec, en tentant de cerner l'articulation entre le singulier et le commun (Martuccelli, 2010), pour « parvenir à décrire la manière dont se structurent les phénomènes sociaux à l'échelle des expériences individuelles. » (Martuccelli, 2010).

Dans le contexte des mutations des structures organisationnelles, l'analyse des savoirs impliqués dans l'insertion professionnelle et le maintien en emploi contribuerait à reconnaître le savoir propre des travailleurs immigrants, dans la mise en place de l'organisation de l'entraide syndicale et l'orientation du mouvement syndical. L'expérimentation d'une méthodologie participative donnant une place centrale à la restitution, constituerait un objectif important de la nouvelle recherche. La diffusion multidirectionnelle des résultats s'avèrerait essentielle pour avoir un impact dans des contextes de décisions et d'intervention, tout autant que de formation, au Québec. Elle favoriserait le partage des connaissances entre chercheurs, praticiens, et gestionnaires, en donnant une place importante aux travailleurs immigrants. Ce qui permettrait de donner une perspective de plus grande envergure à la présente recherche-action.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bertaux, D., (1979), « Écrire la sociologie », *Information sur les sciences sociales*, 19 (1), p. 7-25.

Bertheleu, H., Billon, P. (1997), « Cloisonnement ethnique et solidarité captive. Famille lao dans le quartier Côte-des-Neiges ». Meintel, D., Piché, V., Juteau, D., Fortin, S (sous la dir.) (1997). *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Les interfaces de la pluriethnicité*. Montréal : L'Harmattan, 229-261.

Brun P., (2000), « ATD Quart monde et la constitution des histoires de vie en collectivité ». Coulon, M.-J. et Le grand, J-L., *Histoire de vie collective et éducation populaire : les entretiens de Passay*, Paris, L'Harmattan, p. 199-214.

Cabanes, R., (2000), « Quelle approche biographique ? » *Revue internationale de psychosociologie*, VI, 14, p. 11-27.

Corin, E. et al., (1990), *Comprendre pour soigner autrement*, PUM.

Coulon, M.-J. et Le grand, J-L. (2000), *Histoire de vie collective et éducation populaire : les entretiens de Passay*, Paris, L'Harmattan.

Damasio, A., (2012), *L'autre Moi-Même, les nouvelles cartes du cerveau, de la conscience et des émotions*, Paris, Odile Jacob.

De Gaulejac, V., (1998), *Les sources de la honte*. Paris, Desclée de Brower.

De Gaulejac, V., (1999), *L'histoire en héritage. Roman familial et trajectoire sociale*. Paris, Desclée de Brower.

Dejours, C., (2015), *Le choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité*, Paris, Bayard.

Dejours, C., (2013), *Travail vivant. Tome 2 : Travail et émancipation*. Paris, Petite bibliothèque Payot.

Desmarais D., Fortier I., Rhéaume J., (sous la dir.), (2012), *Transformations de la modernité et pratiques (auto)biographiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Ferrarotti, F., (1983), *Histoire et histoire de vie : la méthode biographique dans les sciences sociales*, Paris, Les Méridiens.

Guénette, A.-L., Mutabazi, E., Von Overbeck, S., Pierre, P., (2014) *Management interculturel, altérité et identités*. Paris, L'Harmattan.

Honneth, A, (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Clerf.

Jonnaert, P., Masciotra, D., (2004), *Constructivisme, choix contemporains : hommage à Ernst von Glasersfeld*, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Kaufman J.C., (1996), *L'entretien compréhensif, l'enquête et ses méthodes*, Paris, Nathan.

Kelchtermans, G., et al., (2001), "Conditions fostering the implementation of large-scale innovation programs in schools: teachers' perspectives", *Educational Administration Quarterly*, 37, 130-166.

Kenney J., (2010), « *L'avenir de l'immigration au Canada* », discours- notes en vue d'une allocution, <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/discours/2010/2010-06-09.asp>. Consulté le 23 avril 2015.

Martuccelli, D., (2006), *Forgé par l'épreuve : l'individu dans la France contemporaine*. Paris, Armand Colin.

Martuccelli D., (2010), *La société singulariste*, Paris, Armand Colin.

Mauss, M., (1950), *Sociologie et anthropologie. Œuvres III*, Paris, PUF.

Meintel, D., Piché, V., Juteau, D., Fortin, S. (sous la dir.) (1997), *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Les interfaces de la pluriethnicité*. Montréal : L'Harmattan.

Mercier, L. Rhéaume, J., (sous la dir.), (2007), *Récits de vie et sociologie clinique*. Québec , Presses de l'Université Laval.

Métraux, J.-C., (2013), « Migration : les frontières mentales », *Rhizome, Bulletin national santé mentale et précarité*, N°48, Bron.

Montgomery, C., Mccall, C., Tremblay, J.A. Seminario, A, (2000), *Les enjeux pour l'intervention. La pauvreté dans un quartier multiethnique*. Série de publications du centre de recherche et de formation (CRF) / CLSC Côte-des-Neiges, No 5, décembre.

Morisse M., Lafortune L. (Dir.), (2014), *L'écriture réflexive. Objet de recherche et de professionnalisation*, Québec, Presse de l'Université du Québec.

Mucchielli, A., Noy, C., (2005), *Études des communications : approches constructivistes*. Paris, Armand Colin.

Nicolas C, (2010), Le rapport à l'apprentissage d'adultes en formation. Thèse de doctorat, <http://archive.bu.univ-nantes.fr/pollux/show.action?id=d2c474de-d0a1-4106-a511-b19e5e6bdb46>

Pineau, G., Legrand, J.-L., (1993), *Les histoires de vie*, Paris, Presses universitaires de France, collection « Que-sais-je ? ».

Schwartz Y. et Durrive L., (2009). *L'activité en dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Octares, France.

Rappaport, J. (2000). « Community Narratives: Tales of Terror and Joy », *American Journal of Community Psychology*, 28, 1.

Rhéaume J., (1982), « *La recherche-action : un nouveau mode de savoir ?* », *Sociologie et sociétés*, vol. 14, n° 1, 1982, p. 43-51, <http://id.erudit.org/iderudit/006775a>

Rhéaume, J., Gravel, S. et Legendre, L., (2014), « La gestion de la diversité culturelle dans les petites entreprises ». Guénette, A.-L., Mutabazi, E., Von Overbeck, S., Pierre, P., (2014) *Management interculturel, altérité et identités*. Paris, L'Harmattan.

Ricoeur, P., (2004). *Parcours de reconnaissance*. Paris, Gallimard.

Ricoeur, P., (2009), *Philosophie de la volonté, 1. Le volontaire et l'involontaire*, (1^{ère} éd.1950), Paris, Seuil.

Ricoeur, P., (1990), *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil.

Soussi, S. A., Ricard, J. F., Ouellette, M.S., (2011), *Immigration et pratique d'intégration à l'action syndicale et aux milieux de travail*. Rapport de recherche. Service à la collectivité de l'UQAM, mai.

Tshibangu, M., (2015), *L'intégration des immigrants au Canada. Conflits de valeurs et problématiques d'adaptation*. Paris. L'Harmattan.

Vanini De Carlo, K., (2014) Vanini De Carlo Katja, « Se dire e(s)t devenir - La recherche biographique comme choix épistémologique ». *¿ Interrogations ?*, N°17. L'approche biographique, janvier. En ligne : <http://www.revue-interrogations.org/Se-dire-e-s-t-devenir-La-recherche,401>. Consulté le 2 mai 2015.