



**Pour un syndicalisme antiraciste,  
sans compromis.**



**Trousse à outils pour bâtir un mouvement syndical fort  
et inclusif de sa riche diversité.**

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Ont participé à la production de ce document :

#### RECHERCHE ET RÉDACTION

Myriam Zaidi, conseillère syndicale au service de l'éducation

#### SOUTIEN À LA RECHERCHE

Antoney Bell, stagiaire au service de l'éducation

#### SOUTIEN À LA RÉDACTION

Caroline Mallette, conseillère syndicale au service de la condition féminine et de l'équité salariale  
Serge Beaulieu, conseiller syndical au service de l'éducation

#### RELECTURE

Marie-Ève Lequin, service de l'éducation

#### MISE EN PAGE

Catherine Veillette, service des communications

#### PHOTOS

Charlotte Rainville

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3  
Téléphone : 514 383-8000  
Télécopie : 514 383-8000  
Site Web : <https://ftq.qc.ca>

Dépôt légal – 1<sup>er</sup> trimestre 2022  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)  
ISBN 978-2-89639-482-1

Cette trousse est un résultat du *Plan d'action de lutte au racisme* adopté par le Comité de travail de lutte au racisme systémique de la FTQ, qui regroupe des représentants et des représentantes des syndicats affiliés de la FTQ et de ses conseils, soit : Mamadou Ndiaye (AFPC-Qc), Marc-Édouard Joubert (CRFTQMM / STTP-Mtl), Emmanuel Lacoste (FTQ-Construction), Steve Malenfant (IPFPC), Hans Woosly Balan (Métallos-1944), Nadia Aristyl (SCFP-2000), Maryeve Boyer (SEPB-Qc), Karima Handis (SQEES-298), Yvrose Pierre-Louis (STTP), Othman Benlemoudden (TUAC-501), Pablo César Montes Anyaipoma (UES-800) et Marie-France Fleurantin (Unifor).  
On remercie les membres du comité pour leur engagement continu.

Document imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ  

## Mot de la présidente

Comme syndicalistes, nous avons de très grandes responsabilités. Celles de représenter et de défendre nos membres dans toute leur diversité. On revendique haut et fort, depuis longtemps, un dialogue social d'égal à égal avec les gouvernements. Mais ce dialogue, il est tout aussi primordial entre nous. C'est notre responsabilité d'être à l'écoute, de questionner, de dialoguer, de sensibiliser, de concerter, de convaincre et d'amener une vision qui propulse notre mouvement.

Nous travaillons aussi, au quotidien, pour bâtir une société inclusive dans laquelle toute personne, peu importe ses origines, puisse vivre dignement. Nous ne le revendiquons pas juste au nom des membres que nous représentons, mais pour l'ensemble de la société.

C'est avec l'implication de nos membres, de nos militants et militantes, que notre rapport de force demeure vivant. Mais il nous faut ensemble le cultiver, l'entretenir et le nourrir, avec toute la force de la solidarité!

La discrimination et le racisme affaiblissent notre rapport de force. Ils divisent nos membres, minent la solidarité, si essentielle à notre mouvement, et excluent des personnes qui pourraient s'impliquer, elles aussi, dans nos luttes actuelles et à venir.

Depuis bien longtemps, les politiciens et politiciennes, ainsi que les employeurs, ont exploité ce qui nous différencie afin de nous diviser. Nous n'avons qu'à penser aux clauses de disparité de traitement. Leur logique est simple. Si nous sommes divisés, nous ne luttons pas d'un front commun pour de meilleures conditions de travail, pour une société plus juste et égalitaire. Une chose est claire : en mettant fin à la discrimination, nous nous donnons plus de moyens pour réaliser notre projet de société.

Même si les syndicats se sont longtemps battus pour mettre fin à la discrimination, des témoignages venant de nos membres nous démontrent qu'il nous reste du chemin à faire. Les

syndicats ne sont pas à l'abri des problèmes de la société, et le racisme est bien présent dans plusieurs sphères de la société québécoise.

Le Québec, et donc notre centrale, se diversifie. Nous nous devons de représenter cette diversité et la richesse qu'elle procure à notre mouvement. L'un des moyens d'y parvenir est de changer nos façons de faire et de mettre en place des pratiques syndicales qui vont faire en sorte que tous nos membres se sentent inclus. L'avenir de notre mouvement en dépend.

Pour éradiquer le fléau qu'est le racisme, il ne suffit plus de ne pas être raciste, il faut que chacun et chacune d'entre nous agisse, dans nos milieux de travail, dans nos syndicats, et dans nos collectivités. Parler du racisme peut être difficile. Mais nous ne pouvons pas éviter ou ignorer le problème, en espérant qu'il se règle par lui-même. Nous avons tous et toutes un rôle à jouer.

C'est précisément pour prendre le taureau par les cornes que la FTQ a mis sur pied un comité de travail sur le racisme systémique en 2020. Regroupant des représentants et représentantes de nos syndicats affiliés et de nos conseils régionaux, ce comité se concerte en vue d'organiser des actions sur cet enjeu important.

Plusieurs affiliés et conseils régionaux de la FTQ militent déjà pour que leurs syndicats soient plus inclusifs. Dans cette trousse, nous mettons en évidence certaines des bonnes pratiques afin d'étendre ces changements à l'ensemble de notre organisation. Nous prenons l'engagement, comme centrale, de continuer à mettre en commun le travail important de nos affiliés et de développer des ressources qui serviront à outiller davantage nos membres et nos syndicats. Parce que parler de racisme, ce n'est pas facile, mais c'est essentiel!

En toute solidarité,

La présidente de la FTQ,  
**Magali Picard**

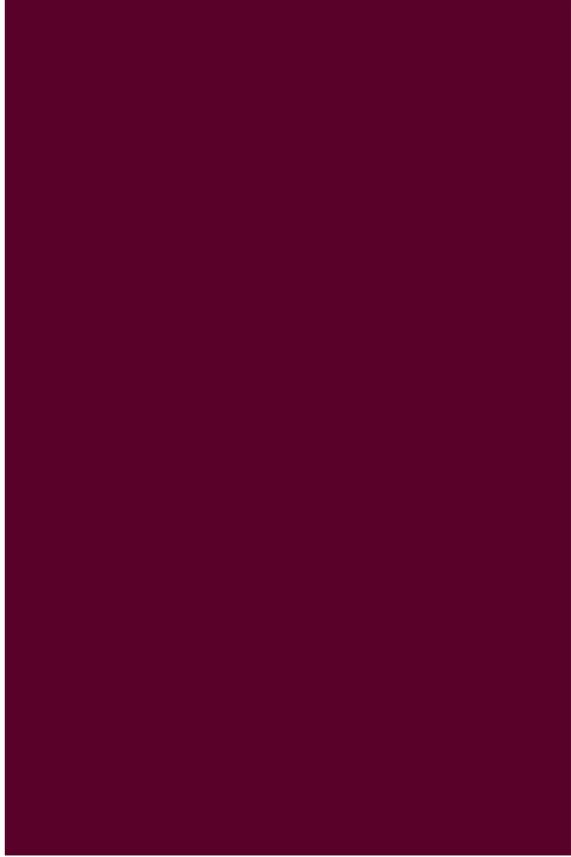
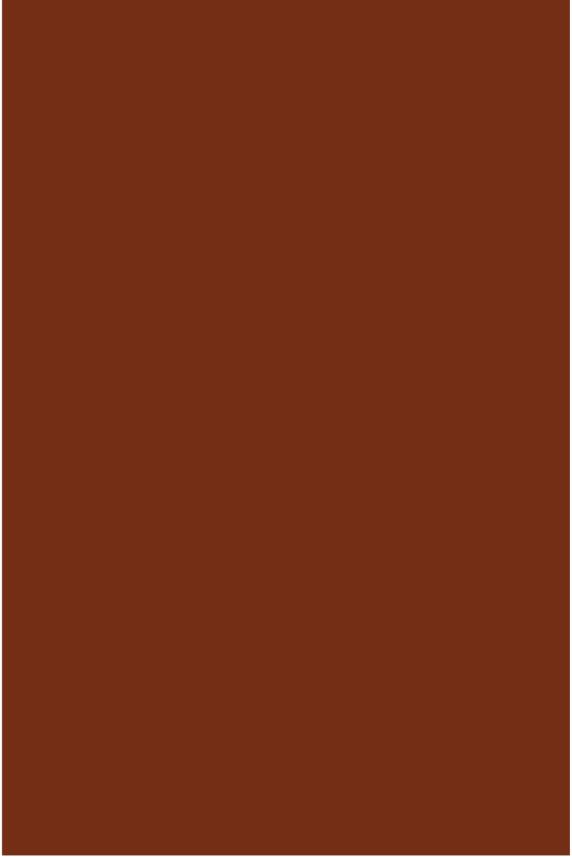


PHOTO : CHARLOTTE RAINVILLE

# Table des matières

Mot de la présidente.....	3
Introduction à cette trousse.....	7
Racisme : de quoi parle-t-on? Quelques définitions .....	9
Qu'est-ce que le racisme ? .....	9
Qu'est-ce que la « race »? .....	9
Qu'est-ce que le racisme systémique ?.....	9
Qu'est-ce qu'une minorité visible ? .....	10
Qu'est-ce qu'une personne racisée ? .....	10
Le racisme systémique au Québec.....	11
Qu'est-ce que le racisme systémique?.....	11
Comment se manifeste-t-il au Québec?.....	12
Pourquoi les syndicats devraient-ils s'attaquer au racisme?.....	17
La lutte contre les discriminations fait partie de notre ADN .....	17
Quelques moments historiques .....	17
Beaucoup de discrimination se vit au travail.....	17
Le racisme au travail rend nos membres malades.....	18
La diversité peut faire grandir le mouvement syndical et renforcer la solidarité des travailleurs et travailleuses .....	19
Syndicalisme antiraciste : Bonnes pratiques.....	21
Pratiques générales .....	21
Négociation et application de la convention collective.....	23
Santé et sécurité du travail.....	25
Représentation et mobilisation.....	27
Comment agir en allié et alliée des personnes racisées? .....	29
Qu'est-ce qu'un allié ou une alliée dans la lutte contre le racisme? .....	29
Devenir antiraciste .....	29
Qu'est-ce que le privilège blanc? .....	29
Reconnaître ses biais inconscients .....	31
L'intervention témoin et antiraciste au travail .....	33
L'intersectionnalité : définition et application au monde syndical .....	35
D'où vient la notion d'intersectionnalité? .....	35
Comprendre l'intersectionnalité .....	36
Intersectionnalité et syndicalisme.....	37
Où s'impliquer?.....	38



PHOTO : CHARLOTTE RAINVILLE

**« Il faut que le syndicat  
soit vraiment multi-ethnique;  
il faut donner la chance. »**

Karima Handis, présidente  
Division des services à la petite enfance - SQEES-298

# Introduction à cette trousse

Cette trousse à outils est un des éléments de la campagne de sensibilisation de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) intitulée « Pour un syndicalisme antiraciste, sans compromis. », lancée en 2022. Des capsules vidéo accompagnent cette trousse, et sont accessibles sur la page Web de celle-ci : <https://ftq.qc.ca/syndicalismeantiraciste/>.

Cette trousse vise à mieux outiller les membres de la FTQ, les élus et les élues, les conseillers et les conseillères de nos syndicats affiliés et nos conseils régionaux, les militants et les militantes de nos réseaux et comités syndicaux, ainsi que toute autre personne intéressée à lutter contre le racisme, dans son milieu de travail ou dans la société.

La campagne de sensibilisation a comme objectif de bâtir un **mouvement syndical inclusif** et fort.

La trousse offre des pistes de réflexion et d'actions pour devenir des syndicalistes et des syndicats antiracistes. Elle est divisée en trois parties. La première partie aborde les termes et les enjeux liés au racisme, et au racisme systémique, que ce soit dans les milieux de travail ou dans la société. La deuxième partie de la trousse propose des bonnes pratiques syndicales antiracistes qui nous permettront de rejoindre nos membres racisés, de mieux les défendre et les inclure, et d'éviter certains angles morts dans nos interventions avec ces derniers. Enfin, la trousse présente des comités et groupes de travail de nos syndicats affiliés qui abordent les enjeux de racisme systémique pour les lecteurs et les lectrices qui aimeraient s'impliquer davantage dans cette lutte mais ne savent pas par où commencer.

Lorsque nous avons effectué notre recherche pour cette trousse, nous avons constaté que plusieurs syndicats affiliés à la FTQ sensibilisent leurs membres pour l'inclusion des personnes racisées en développant des outils, des guides, des politiques, des recherches, et d'autres documents d'information. Nous avons inclus dans cette trousse des exemples de bonnes pratiques dont certains de nos syndicats font la promotion.

Notre souhait, c'est qu'en consultant cette trousse, nos militants et nos militantes soient poussés à agir pour qu'on mette fin au racisme, une fois pour toute!

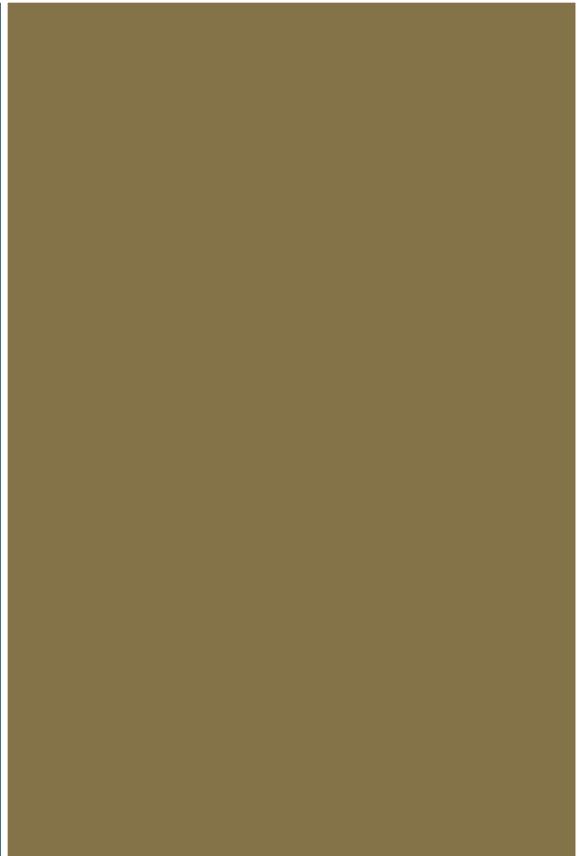


PHOTO : CHARLOTTE RAINVILLE

# Racisme : de quoi parle-t-on? Quelques définitions

Cette trousse aborde certains enjeux liés au racisme, individuel et systémique, et propose des pistes d'actions pour le combattre. Il est donc nécessaire de définir ces termes afin d'avoir une compréhension commune des termes utilisés.

## Qu'est-ce que le racisme ?

Le racisme est la convention selon laquelle les gens d'une certaine couleur de peau ou « race » se croient supérieurs à ceux d'une autre. Le racisme dit explicite ou classique, se manifeste par un ensemble d'idées, d'attitudes ou d'actes qui encourage les préjugés, les discriminations, les stéréotypes péjoratifs et l'animosité à l'égard de personnes, en raison de leur couleur de peau et/ou certains attributs physiologiques.

Alors qu'on pourrait être portés à croire que le racisme classique n'existe plus aujourd'hui, en raison de son caractère parfois illégal et réprouvé culturellement, les minorités visibles sont toujours victimes d'insultes, d'agressions et d'actes haineux, et ce, au travail, à la maison, à l'école, et dans les services de santé. Le racisme peut être inconscient ou conscient, et il peut se manifester sur le plan personnel, ou organisationnel, voire systémique.

## Qu'est-ce que la « race »?

En principe, le concept de « race » en sciences biologiques est utilisé pour définir l'espèce humaine des autres espèces. Cependant, l'usage du terme, d'une perspective sociologique, sert à différencier des groupes de personnes basés sur leur couleur de peau ou l'apparence physique. Les sociétés occidentales ont utilisé la catégorisation de race comme façon d'établir un système de pouvoir et de privilège, tout en justifiant l'oppression et la marginalisation d'une population ayant la peau plus foncée et/ou une apparence physique différente à celle des occidentaux.

Aujourd'hui, le concept social de « race » permet d'analyser le rapport de pouvoir persistant entre les personnes blanches et européennes et les autres groupes, un rapport résiduel de ces pratiques historiques.

## Qu'est-ce que le racisme systémique ?

Dans son rapport annuel de 2021, le Haut-commissariat des droits de l'homme de l'Organisation des Nations unies (ONU) a inclus une définition actualisée, qui tient en compte le contexte particulier nord-américain.

On définit le racisme systémique comme « un système complexe et interdépendant de **lois**, de **politiques**, de **pratiques** et d'**attitudes**, dans **les institutions** de l'État, le secteur privé et les structures sociétales qui, ensemble, produisent des formes, **directes** ou **indirectes**, **intentionnelles** ou **non**, en droit ou dans les faits, de **discrimination**, de **différenciation**, d'**exclusion**, de **restriction** ou de **préférence** ayant pour fondement la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Le racisme systémique se manifeste souvent par des **stéréotypes**, **préjugés** et partis pris raciaux largement répandus et trouve souvent son origine dans l'histoire et les séquelles de l'esclavagisme, de

la traite transatlantique des Africains réduits en esclavage et du colonialisme.<sup>1</sup> » Dans la section suivante, nous abordons plus particulièrement le racisme systémique au Québec, avec des exemples qui permettront d'illustrer les aspects cités dans cette définition.

### **Qu'est-ce qu'une minorité visible ?**

Dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Selon Statistique Canada, la population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais<sup>2</sup>.

### **Qu'est-ce qu'une personne racisée ?**

Le terme « personnes racisées » désigne les personnes ayant subi le processus de racisation dans une société où elles ne sont pas majoritaires. Bien qu'elle réfère aux mêmes groupes, l'expression « personnes racisées » est préférable à celle de « minorités visibles », afin de mettre l'accent sur le fait que ces personnes font l'objet d'un processus de racisation. Aujourd'hui, plusieurs syndicats affiliés à la FTQ emploient, à priori, les termes personnes racisées, ou personnes de couleur. De plus, il arrive que les personnes Noires et les Autochtones soient nommées à part des personnes racisées, car ces deux groupes ont une histoire particulière de discrimination en Amérique du Nord (esclavagisme et colonialisme) et vivent des formes de racisme, comme le racisme anti-Noirs, que d'autres personnes racisées ne subissent pas.

.....  
1. Rapport annuel du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et rapports du Haut-Commissariat et du Secrétaire général 2021. [Racisme, discrimination raciale, xénophobie et intolérance qui y est associée : suivi et application de la Déclaration et du Programme d'action de Durban.](#)

2. Statistique Canada. (2021). [Minorité visible de la personne.](#)

# Le racisme systémique au Québec

Dans les dernières années, la société québécoise a été plongée dans un débat qui remettait en question la légitimité de l'enjeu de racisme systémique et de son existence au Québec. Pourtant, le racisme systémique avait été reconnu dans le passé, par l'État québécois et des institutions québécoises telle que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

Ce débat a démontré une incompréhension et une confusion autour des termes utilisés (systémique vs. systématique), et il a été alimenté par le refus du gouvernement de reconnaître le racisme systémique et, par ricochet, sa part de responsabilité dans la discrimination raciale de certains groupes vivant au Québec.

## Qu'est-ce que le racisme systémique?

Rappelons ici la définition du Haut-commissariat des droits de l'homme de l'ONU : le racisme systémique désigne « un système complexe et interdépendant de **lois**, de **politiques**, de **pratiques** et d'**attitudes**, dans les **institutions** de l'État, le secteur privé et les structures sociétales qui, ensemble, produisent des formes, **directes** ou **indirectes**, **intentionnelles** ou **non**, en droit ou dans les faits, de **discrimination**, de **différenciation**, d'**exclusion**, de **restriction** ou de **préférence** ayant pour fondement la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Le racisme systémique se manifeste souvent par des **stéréotypes**, **préjugés** et partis pris raciaux largement répandus et trouve souvent son origine dans l'histoire et les séquelles de l'esclavagisme, de la traite transatlantique des Africains réduits en esclavage et du colonialisme.<sup>3</sup> »

Le racisme systémique ne se base pas uniquement sur l'intentionnalité, mais sur les impacts. Si un système finit par discriminer des personnes racisées, il faut y remédier. Ce système pourrait être composé de plusieurs personnes qui ne sont pas racistes, et qui ne font que suivre leur description de tâches. Mais il pourrait y avoir un processus en place qui crée des inégalités.

Au Québec et au Canada, comme dans plusieurs sociétés dans le monde, nos institutions ont été bâties sur des politiques, des pratiques et des lois discriminatoires, reflétant les idéologies d'une autre époque. Ces institutions ont assuré une répartition inégale des ressources, et plusieurs groupes de personnes racisées en subissent les effets néfastes encore aujourd'hui.

Racisme systémique ne veut pas dire racisme systématique! Par exemple, un enjeu du racisme systémique concerne le profilage racial des personnes Noires par les forces de l'ordre. Cela dit, ça ne veut pas dire que toutes les personnes Noires sont systématiquement arrêtées par la police! Plutôt, ce qui est rapporté, c'est qu'on arrête les personnes Noires d'une manière plus disproportionnée que les autres personnes, sans autre fondement que leur couleur de peau. Ainsi, ce n'est pas systématique, mais systémique.

Les Québécois et les Québécoises se sont dotés de plusieurs services publics et universels dans le but que ceux-ci soient accessibles à tous et toutes. Il est donc difficile d'accepter que ces services pourraient être affectés par le racisme et que les personnes soient traitées de manière discriminatoire,

.....  
3. Rapport annuel du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et rapports du Haut-Commissariat et du Secrétaire général 2021. [Racisme, discrimination raciale, xénophobie et intolérance qui y est associée : suivi et application de la Déclaration et du Programme d'action de Durban.](#)

car ceci remet en question leur universalité. Reconnaître le racisme systémique rendrait nos services et systèmes plus accessibles !

Dans les pages suivantes, nous présenterons des exemples documentés officiellement, soit par des recherches, des commissions d'enquête, la CDPDJ, ou par le gouvernement lui-même. Celles-ci démontreront que, malheureusement, le racisme systémique est un enjeu au Québec et c'est en l'identifiant qu'on pourra l'éliminer!

## **Comment se manifeste-t-il au Québec?**

### Profilage racial

Comme mentionné plus haut, le **profilage racial** a été identifié comme une façon dont se manifeste le racisme systémique. La CDPDJ définit le profilage racial comme « toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels que la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent.<sup>4</sup> »

Les interpellations et les violences policières découlant de biais raciaux sont des exemples notoires du profilage racial. Les personnes Autochtones et les personnes Noires ont entre quatre et cinq fois plus de risques que les personnes blanches de se faire interpellé par le Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM). Les personnes Arabes, quant à elles, ont, en moyenne, deux fois plus de chances d'être interpellées, alors que pour les personnes Latins, c'est près de 50 % plus de chances que les personnes blanches. Les femmes autochtones, quant à elles, ont 11 fois plus de risques de se faire interpellé par la police que les femmes blanches. Entre 2014 et 2017, le nombre total d'interpellations a augmenté de 143 %<sup>5</sup>, une tendance préoccupante pour les personnes racisées.

L'interpellation policière aléatoire est une pratique en place, dans les services policiers, qui existe depuis longtemps et qui a été reconnue comme contribuant à la surreprésentation des personnes racisées dans les interpellations policières. Cette pratique, qui était supposée servir pour les situations où une personne est clairement en danger, fait en sorte que des policiers et policières vont interpellé des personnes racisées sans fondement raisonnable. Le gouvernement du Québec, dans son rapport du Groupe d'action contre le racisme de 2020, a reconnu que cette pratique est discriminatoire et a rendu obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires<sup>6</sup>. S'attaquer à ce genre de pratiques qui ont comme impact un résultat discriminatoire, même si ce n'était pas l'intention, exemplifie bien une mesure de lutte au racisme systémique.

Le profilage racial a aussi été observé dans les pratiques du Directeur de la jeunesse (DPJ). Dans le Rapport de la commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse de 2021<sup>7</sup> (Commission Laurent), on souligne une surreprésentation des enfants Noirs dans la protection de la jeunesse. À Montréal, ils sont deux fois plus susceptibles que les autres enfants de faire l'objet d'un signalement retenu, d'être retirés de leur famille au cours de l'évaluation, et d'avoir leur dossier référé au tribunal. Le rapport identifie le racisme systémique, tel que manifesté par le profilage racial comme un facteur contribuant à cette disproportion.

.....  
4. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2020). [Bilan de la mise en œuvre des recommandations du rapport de la consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et ses conséquences.](#)

5. Données tirées de : Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M. (2019). [Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées.](#)

6. Rapport du Groupe d'action contre le racisme. (2020) [Le racisme au Québec : tolérance zéro.](#)

7. Rapport de la commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse. (2021). [Instaurer une société bienveillante pour nos enfants et nos jeunes.](#)

La Commission Laurent a insisté sur l'importance de sensibiliser les professionnels du milieu scolaire, du réseau de la santé et des services sociaux, aux conséquences pour les jeunes racisés et leur famille, notamment des communautés Noires, de signaler une situation de manière hâtive au DPJ ou de se fonder sur des impressions teintées de préjugés et non des éléments matériels d'abus ou de négligence. Ces signalements hâtifs ont un impact irréversible sur ces enfants, et perpétuent un cycle de pauvreté et d'exclusion sociale.

## Racisme systémique envers les personnes Autochtones

Le racisme systémique envers les Autochtones au Québec est dénoncé depuis plusieurs décennies. Que ce soit le manque d'accès à l'eau potable, aux services de santé et sociaux adaptés, la discrimination à l'emploi, le profilage racial, et un système d'éducation Autochtone défaillant, les enjeux sont nombreux et souvent rendus publics, sans qu'il n'y ait de réels changements.

À l'automne 2020, le Québec a été secoué par le décès évitable de Joyce Echaquan, une mère Autochtone de 37 ans. Pendant qu'elle attendait pour des soins à l'hôpital de Joliette, et peu de temps avant de mourir, elle a filmé le personnel soignant qui se moquait d'elle et faisait des commentaires racistes. Cette tragédie a ramené l'importance de faire reconnaître le racisme systémique par le gouvernement du Québec.

Cette triste situation a démontré le manque d'engagement des gouvernements. En 2019, le rapport de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics rapportait déjà qu'il y avait des enjeux de discrimination dans les soins de santé envers les Autochtones<sup>8</sup>. Plusieurs témoins avaient dénoncé le traitement reçu dans les hôpitaux, jusqu'à dire que les Autochtones craignent de devoir aller à l'hôpital. En plus du mauvais traitement des personnes malades et ses effets délétères, le Rapport dénote une sous-utilisation des services par l'ensemble de la population, ce qui alourdi et augmente les situations de crise et retarde le dépistage.

Les circonstances entourant le décès de Joyce Echaquan ont nécessité une enquête du Bureau du coroner du Québec<sup>9</sup>. Une des recommandations de ce rapport s'adresse directement au gouvernement québécois : qu'il reconnaisse l'existence du racisme systémique au sein de ses institutions et prenne l'engagement de contribuer à son élimination. La coroner Géhane Kamel constate que, même si des personnes au ministère de la Santé et des Services sociaux portent le dossier des Autochtones, c'est souvent un dossier parmi tant d'autres. De plus, les plans d'implantation de la sécurisation culturelle des Autochtones sont largement portés par des allochtones (personnes non-Autochtones).

Ainsi, les conditions manquent toujours pour que les recommandations de la Commission Viens soient implantées avec succès. Cette situation a démontré comment le racisme systémique peut se manifester : on ne parle plus seulement des actions de certains individus, mais d'un système qui ne prend pas les moyens nécessaires pour faire en sorte que les Autochtones se sentent en sécurité dans les services de soins publics.

## Discrimination à l'emploi

**La discrimination à l'embauche** des personnes racisées est souvent rapportée dans les médias. Pendant longtemps, les employeurs et des représentants et représentantes de l'État attribuaient les difficultés d'accès à l'emploi des personnes racisées à leurs compétences et qualifications qui ne s'arrimaient pas bien avec les exigences du travail au Québec, ou à un manque de connaissance du français. Or, avec la méthode du « testing », plusieurs chercheurs ont démontré la présence d'un autre facteur lors de l'embauche : le racisme. La méthode de « testing » consiste à envoyer des

.....  
8. [Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès. Rapport final.](#) (2019)

9. Bureau du coroner du Québec. (2021). [Rapport d'enquête : Loi sur la recherche des causes et des circonstances des décès concernant le décès de Joyce Echaquan.](#)

curriculums vitae avec des compétences semblables, ainsi occultant l'argumentaire du manque de qualification, mais avec des noms à consonances racisées, par exemple Arabo-musulmanes, et des noms à consonances blanches, par exemple franco-Québécois d'origine européenne, afin de comparer qui sera appelé pour une entrevue. Une récente étude (2018) dans la Capitale Nationale a démontré qu'un candidat ou une candidate d'origine maghrébine aurait deux fois moins de chance d'être appelé par un employeur qu'un Québécois d'origine<sup>10</sup>.

Cette discrimination entame un cycle pour ces candidats et candidates qui peut les mener au chômage ou même leur faire accepter des emplois en deçà de leurs qualifications, deux avenues qui contribueront davantage à leur stigmatisation dans le marché du travail québécois.

## Taux de chômage

**Le taux de chômage** des personnes qui ne sont pas natives du Québec est beaucoup plus élevé que la moyenne. Les données de 2015 démontrent cette disparité : le taux de chômage pour la population native était de 7 %, tandis que celui de la population immigrante se situait à 10,7 %. L'écart était encore plus grand avec la population originaire d'Afrique, avec un taux de 16,5 %, et celle de l'Amérique latine, à 17,7 %, environ 10 % de plus que les natifs! Le taux de chômage de la population originaire de l'Europe occidentale se situait, quant à lui, à 6,9 %<sup>11</sup>. Cette disparité entre les origines occidentales et les origines africaines ou latines dévoile que les populations immigrantes racisées sont plus à risque d'être au chômage. Malheureusement, le taux de chômage des immigrants et immigrantes demeure plus important au Québec (10,7 %) qu'en Alberta (7,1 %), en Ontario (6,8 %) et en Colombie-Britannique (6,4 %)<sup>12</sup>.

Selon une étude menée par la CDPDJ, on observe que chez les natifs du Canada, les taux de chômage des Québécois des minorités visibles sont, à diplôme égal, entre 1,5 et 2 fois supérieurs à ceux des minorités n'appartenant pas à une minorité visible, l'écart étant le plus grand chez les diplômés universitaires (6 % c. 3,1 %). Cette étude conclut que : « Dans la mesure où les Québécois des minorités racisées nés au Canada ont pour la plupart été scolarisés au Québec, maîtrisent le français, et même bien souvent l'anglais, n'ont pas d'accent perçu comme étranger, connaissent les codes culturels, pour la majorité, et ont acquis une expérience de travail québécoise, leurs taux de chômage, plus marqués que les autres natifs du Québec, pourraient s'expliquer en grande partie par le racisme et la discrimination.<sup>13</sup> » Cette exclusion de l'emploi est, selon l'étude, attribuable à des obstacles discriminatoires structurels.

Comme mentionné plus haut, la discrimination envers les personnes racisées s'observe aussi au niveau de l'**écart salarial**. La figure ci-contre, produite par l'Observatoire québécois des inégalités sociales, démontre un manque à gagner de plus de 10 000 \$ entre les minorités visibles et les personnes qui ne le sont pas<sup>14</sup>.

Ainsi, même lorsque les personnes racisées ont accès à un emploi, la discrimination raciale se poursuit au niveau de la rémunération.

10. Radio-Canada. (7 mai 2018). [Discrimination à l'emploi pour les Maghrébins à Québec, selon une étude.](#)

11. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2015). [Les immigrants et le marché du travail québécois.](#)

12. *Id.*

13. Eid, P. (2012). [Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal.](#) Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

14. Édouard, R. et Tircher, P. (2020). [Racisme systémique – Le marché du travail au Québec.](#) Blogue de l'Observatoire québécois des inégalités.

Figure 1. Revenu après-impôts et revenu d'emploi moyens annuels, tous les âges, Québec, 2015

	TOTAL		FEMMES		HOMMES	
	Minorités visibles	Pas une minorité visible	Minorités visibles	Pas une minorité visible	Minorités visibles	Pas une minorité visible
<b>Revenu d'emploi moyen</b>	31 000 \$	41 600 \$	27 200 \$	35 200 \$	34 500 \$	47 500 \$
<b>Revenu après-impôt moyen</b>	26 900 \$	35 900 \$	25 500 \$	31 300 \$	28 400 \$	40 700 \$

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2015.

Le parcours professionnel des personnes racisées n'est pas simple, et il est parsemé d'embûches, dont celles démontrées ci-dessus. Même lorsque les personnes racisées se trouvent un emploi, cet emploi peut être précaire, soit à temps partiel ou à contrat. De plus, de récents rapports démontrent qu'il est difficile pour les personnes racisées d'accéder à des postes de cadre ou de haute direction, et ce, même dans la fonction publique. La chercheuse Marie-Thérèse Chicha qualifie de « plafond de béton » l'impossibilité qu'ont les minorités racisées de grimper dans la hiérarchie des organismes publics<sup>15</sup>.

En conclusion, avec des disparités aussi grandes et étendues, on ne parle pas de « cas isolés » mais bien d'un enjeu de racisme systémique. Il existe maints exemples de ce phénomène, qui sont tous autant inacceptables que ceux que nous avons choisi d'illustrer ici. L'objectif de cette partie était de démontrer concrètement un concept qui peut sembler complexe, voire inexistant.

.....  
 15. Boisclair, V. (20 décembre 2020) [Fonction publique : un « plafond de béton » que Québec n'est pas pressé de briser](#). Radio-Canada.



« Le syndicat, je pense que c'est  
un bon outil pour dénoncer le  
**racisme systémique.** »

Emmanuel Lacoste, représentant  
Local 9 – La Fraternité / FTQ-Construction

# Pourquoi les syndicats devraient-ils s'attaquer au racisme?

## La lutte contre les discriminations fait partie de notre ADN

Cela fait plusieurs décennies que les syndicats et notre centrale luttent contre les discriminations. Nous avons une riche histoire parsemée de revendications, d'actions et de solidarité pour les droits des minorités, que ce soient les femmes, les personnes de la diversité sexuelle, d'orientation et de genre, des personnes racisées et des personnes immigrantes. Lutter contre le racisme systémique aujourd'hui est un héritage naturel de notre histoire de militance pour la justice sociale.

Combattre toute forme de discrimination pour des raisons de race et de couleur se trouve d'ailleurs dans les statuts de la FTQ<sup>16</sup>. Ceci démontre l'importance qu'y accordent nos membres comme fin et moyen d'action de notre centrale!

## Quelques moments historiques

Dès les années soixante, la FTQ revendique au gouvernement provincial de « faire adopter des lois, comportant des sanctions sévères, interdisant la discrimination pour des raisons de race, de couleur, de religion et d'origine ethnique, en ce qui a trait à l'emploi, à la location ou vente de logements, à l'accès aux endroits publics et aux services publics et professionnels.<sup>17</sup> » Cette revendication votée en 1960 est une réponse au contexte défavorable et ouvertement discriminatoire dans lequel plusieurs personnes racisées de la province se trouvent.

Quelques années plus tard, la FTQ revendique plus précisément un « code de droits de l'homme » et s'implique même dans le dialogue social qui a mené à l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, par l'entremise de son comité pour la Défense des Droits de l'Homme. En 1965, la FTQ soumet un mémoire au gouvernement provincial pour obtenir des lois antidiscriminatoires dans la province<sup>18</sup>. Une campagne de sensibilisation et d'éducation contre la discrimination à l'emploi est lancée, en collaboration avec les affiliés et les conseils ouvriers de l'époque.

Un bel exemple d'une vague de solidarité des militants et militantes de la FTQ envers la lutte antiraciste est arrivé en 1984. Alors que de plus en plus de chauffeurs de taxi Noirs commençaient à apparaître dans les rues de Montréal, les compagnies de taxi et des chauffeurs de taxi blancs se sont opposés à leur présence dans ce métier. En réponse à la situation, le Conseil général adopte la résolution suivante : « que la FTQ condamne le racisme exercé par les compagnies de taxi de Montréal et appuie la lutte pour le droit au travail des chauffeurs de taxi noirs<sup>19</sup> ». Cet exemple figure parmi d'autres où la FTQ a réitéré son engagement envers la lutte contre le racisme au fil des années, jusqu'à aujourd'hui avec cette campagne.

## Beaucoup de discrimination se vit au travail

Une des raisons principales pour laquelle nous devrions nous attaquer au racisme c'est parce qu'il est fréquemment subit dans les milieux de travail. Selon un rapport de l'Institut de la statistique du Québec (2015), la discrimination dans un contexte de travail est celle qui est le plus fréquemment citée par la population québécoise discriminée<sup>20</sup>.

16. FTQ. (2019). *Statuts de la FTQ – Chapitre II, Article 4.*

17. FTQ. (2021). Résolution de 1960. *Politiques de la FTQ 1960-1967.*

18. FTQ. (2021). Résolution de 1965, mémoire du Comité pour la défense des droits de l'homme. *Politiques de la FTQ 1960-1967.*

19. FTQ. Résolution 115, Conseil général, avril 1984.

20. Gravel, M.A. (2015). *Portrait de la discrimination au Québec. Institut de la statistique du Québec.*

Le racisme affecte la santé mentale de nos membres, leur capacité à être promu à d'autres postes, les risques auxquels ils peuvent être exposés, les conditions de travail auxquels ils ont droit, ou la façon dont leurs droits sont appliqués. Le racisme s'immisce aussi dans la façon dont ils sont défendus et représentés. Tous ces enjeux ont été rapportés par nos syndicats et par nos militants et militantes. Et tous ces enjeux nous concernent en tant que syndicalistes et s'y attaquer fait partie de notre champ de compétences.

Parfois, le racisme vécu au travail prend la forme de commentaires racistes ou de **micro-agressions**. Selon le Dr Derald Wing Sue, un psychologue qui a travaillé cette question, les micro-agressions peuvent être définies comme des offenses brèves et de tous les jours, verbales, comportementales ou environnementales, qui communiquent des affronts et des insultes hostiles ou dérogatoires aux individus et aux groupes marginalisés. Voici quelques exemples de micro-agressions qui perpétuent des préjugés et des stéréotypes racistes au travail :

- « Comme tu parles bien! À t'entendre parler, on ne croirait pas que tu es Noir-e »
- « Les Québécois sont de race blanche »
- « D'où viens-tu? Non mais d'où viens-tu vraiment? »

Les personnes qui emploient ces expressions envers les personnes racisées peuvent ne pas avoir l'intention de blesser et encore moins d'agir de manière raciste. Mais l'impact demeure que la personne qui reçoit ces commentaires, souvent à répétition dans sa vie, et de la part de personnes qui n'appartiennent pas à son groupe racial, va se sentir exclue ou jugée.

En tant que syndicats, on doit reconnaître que le milieu de travail peut être un environnement hostile envers les personnes racisées. Afin de lutter contre le racisme systémique, nous devons nous attaquer aux micro-agressions qui se produisent dans les milieux de travail et qui portent atteinte à la dignité et la santé psychologique des travailleurs et des travailleuses racisés.

### **Le racisme au travail rend nos membres malades**

Les micro-agressions sont une manière insidieuse dont le racisme se manifeste au travail. Cela dit, le racisme se présente malheureusement encore sur les lieux de travail de manière directe et frontale. Certains cas plus flagrants ont été documentés au Québec dans les dernières années, et ce, même dans des milieux de travail syndiqués.

Un de ces cas, qui a fait les manchettes, est celui du travailleur syndiqué Amadou Gaye, qui a été terrorisé, jour après jour, par un collègue qui l'insultait et se moquait de lui de manière raciste. M. Gaye s'est mis à développer des symptômes comme des maux de têtes, des palpitations cardiaques et de l'insomnie, alors que la situation perdurait pendant plusieurs mois, jusqu'à ce qu'il soit diagnostiqué d'un stress post-traumatique et que son médecin le mette en arrêt de travail. Il a demandé une indemnisation pour lésion professionnelle à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), qui l'a d'abord refusée, car l'organisme qualifiait la situation de problème de relations interpersonnelles. En appel, avec l'appui de sa centrale syndicale CSN, la lésion professionnelle a été reconnue. C'était une des rares fois que le harcèlement psychologique raciste en milieu de travail était reconnu comme un accident de travail.

Bien que le résultat de cette triste situation soit positif en ce qui a trait à la décision et la jurisprudence, M. Gaye a néanmoins eu à se rendre jusqu'à la maladie avant que l'employeur n'agisse sur la situation. D'ailleurs, l'employeur a insisté au tribunal que la CNESST maintienne son refus... M. Gaye a rapporté que le harcèlement raciste se déroulait sous les yeux de ses collègues.

Nous avons des leçons à tirer de cette situation. **Nous devons agir rapidement et fermement lorsque nous sommes témoins de racisme sur les lieux de travail**, car la santé de nos collègues en dépend. L'employeur a l'obligation de faire cesser des situations de harcèlement, et les syndicats sont là pour

lui rappeler son obligation! Voilà un de nos rôles importants dans cette lutte : exiger que les milieux de travail soient exempts de racisme.

Dans la prochaine section, nous proposons plusieurs pistes d'action pour aider les militants et les militantes à mieux jouer ce rôle, car parfois, on ne sait pas par où commencer.

### **La diversité peut faire grandir le mouvement syndical et renforcer la solidarité des travailleurs et travailleuses**

Le contexte de rareté de main d'œuvre fait en sorte que le profil des travailleurs et des travailleuses au Québec, et donc nos membres, ne cessera de se diversifier dans les années à venir. De même que les données démographiques prédisent que les personnes racisées seront plus nombreuses au Québec. Nous devons être préparés à accueillir cette diversité dans nos milieux de travail mais aussi dans nos rangs.

Nos confrères et nos consœurs racisés valorisent déjà les syndicats et les conditions de travail avantageuses qu'ils leur confèrent. Pour plusieurs de nos membres, être syndiqués leur procure une sécurité d'emploi et des avantages sociaux qu'ils n'auraient pas en n'étant pas syndiqués. Il s'agit maintenant de faire davantage d'efforts pour les recruter afin qu'ils et elles s'impliquent dans nos organisations, et de se battre pour améliorer leurs conditions de travail et leur inclusion au travail et dans la société. La participation des travailleurs et des travailleuses racisés au mouvement syndical est essentielle pour comprendre la nature des inégalités raciales et d'identifier des solutions créatives qui peuvent faire avancer le bien collectif des travailleurs et des travailleuses.

Les syndicats subissent plusieurs attaques des employeurs et des gouvernements depuis quelques décennies. L'enchaînement de gouvernements qui sont pro-patronat nous force à défendre corps et âmes nos précieux gains historiques. La menace d'un retrait de la formule Rand, qui causerait notre propre *right-to-work* ici, affaiblirait notre mouvement, tout comme ça a été le cas aux États-Unis. Les luttes actuelles et à venir nécessitent une mobilisation importante de nos membres. Notre rapport de force dépend de l'inclusion de tous nos membres! En étant antiracistes, on envoie le message à nos membres racisés qu'ils et elles ont leur place dans ce mouvement et on renforce leur sentiment d'appartenance. Plus nous serons nombreux et nombreuses à se battre pour de meilleures conditions et une société juste et égalitaire, plus nous aurons de chance de gagner!

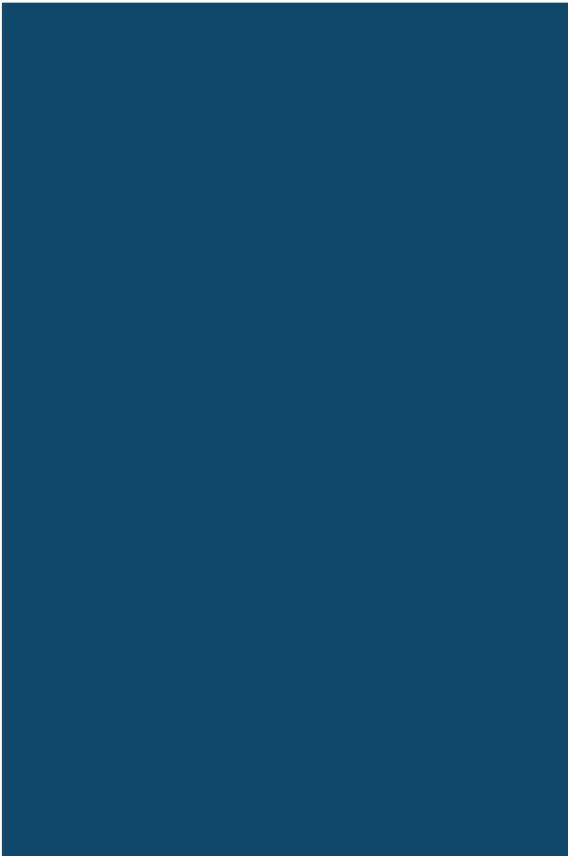
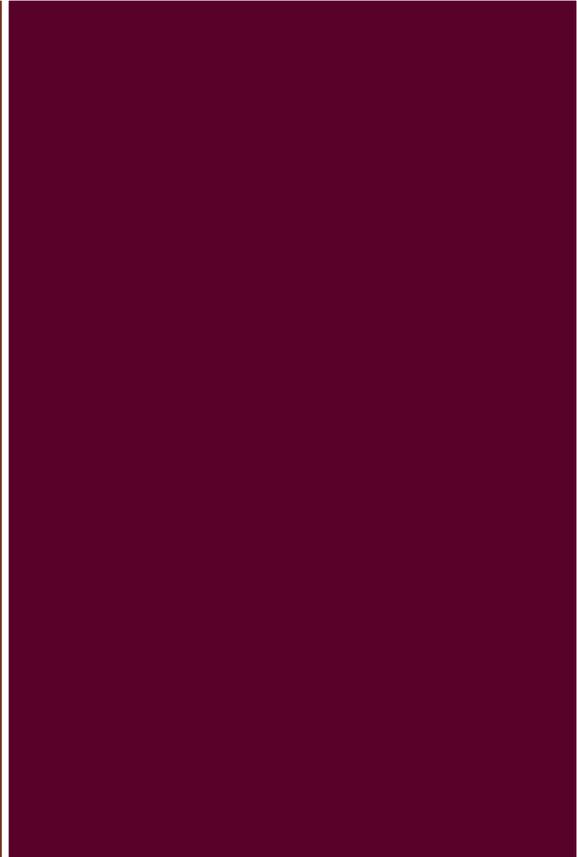


PHOTO : CHARLOTTE RAINVILLE

# Syndicalisme antiraciste : Bonnes pratiques

Un syndicalisme antiraciste comprend plusieurs éléments. Il nous invite à revoir nos façons de faire syndicales, comme la négociation collective, ou la mobilisation. Un syndicalisme antiraciste signifie aussi qu'on fait de la lutte antiraciste une des nôtres, en tant que mouvement. En d'autres mots, on utilise les moyens syndicaux à notre disposition pour bâtir une société québécoise inclusive!

Cette partie de la trousse n'est pas conçue comme un manuel d'utilisation, car parmi les pratiques suivantes, il y en a qui ne seront pas adaptables à votre milieu. Certaines pratiques peuvent être ajustées ou adaptées pour votre section locale. Cette partie est divisée en quatre sous-sections : d'abord, on vous présente des pratiques générales à entreprendre. Ensuite, on se penche plus particulièrement sur trois dossiers : la négociation et l'application de la convention collective, la santé et sécurité du travail, et la représentation et la mobilisation de nos membres racisés.

## Pratiques générales

**1. Sensibiliser nos militants et nos militantes dans nos réseaux syndicaux.** La lutte contre le racisme nécessite que tout le monde mette les mains à la pâte. Nous avons plusieurs réseaux et comités syndicaux avec des militants et des militantes déjà impliqués pour les droits des travailleurs et des travailleuses. Ces délégués et déléguées, comités et/ou réseaux en santé et sécurité du travail, condition féminine, négociation collective, griefs, droits de la personne, les délégués sociaux et déléguées sociales, etc., peuvent être davantage sensibilisés sur les enjeux de racisme et sur comment celui-ci peut se manifester dans leurs champs d'action. En adoptant plus de pratiques inclusives dans toutes nos pratiques, on évite que les personnes racisées soient dans notre angle mort et on s'assure que la lutte antiraciste devienne transversale!

**2. Recueillir des données démographiques.** Quelle est la composition de votre membership? D'où proviennent vos membres racisés? Quel taux d'entre eux et elles participent à votre assemblée, à vos activités? Où sont-ils et elles les plus actifs? Ces informations pourraient vous servir dans vos autres démarches syndicales antiracistes, comme lors de la négociation ou pour accroître la représentation de ces membres dans vos instances.

**3. Prendre le temps d'accueillir et d'orienter les nouveaux membres.** Plusieurs syndicats privilégient déjà un accueil personnalisé des nouveaux membres, mais cette pratique pourrait devenir généralisée, car elle permet au syndicat de bâtir des relations avec ses membres, tout en informant les travailleurs et les travailleuses de leurs droits dans le milieu de travail. On peut profiter de ce moment pour affirmer nos engagements antiracistes.

**4. Suivre et donner des formations sur le racisme.** Le racisme systémique est un enjeu complexe qui mérite d'être mieux compris. Plus on se familiarise avec le problème, moins il nous semblera difficile à combattre. Ce problème met la santé mentale et physique, ainsi que l'intégrité des personnes, en danger, alors que les formations sur le racisme devraient être perçues aussi importantes que des formations sur la santé et sécurité! On pourrait aussi exiger que tous les gestionnaires de l'entreprise ou la société où on travaille suivent une formation sur le racisme. Enfin, nous suivons déjà des formations syndicales sur la négociation, la SST, etc., on pourrait y soulever les enjeux de racisme pour les aborder collectivement.

**5. Créer des occasions de discuter ensemble, et en toute honnêteté, du racisme.** Le racisme peut être discuté dans plusieurs contextes, pas uniquement dans une formation. On peut le mettre à l'ordre du jour de nos réunions, assemblées, conférences, etc. On peut organiser des activités comme des midi-causeries et inviter des militants et des militantes antiracistes, ou les membres des comités de personnes racisées ou droits de la personne de nos syndicats. Ces initiatives donneront de l'importance à l'enjeu, le décomplexifieront, permettront aux membres d'apporter leurs points de vue, et créeront des occasions de bâtir la solidarité!

**6. Reconnaître le parcours et l'implication de nos membres racisés.** En mettant de l'avant régulièrement nos membres racisés et en soulignant leurs réalisations, nous contribuons à renforcer leur pouvoir et à veiller à ce que leurs expériences soient valorisées et au cœur du mouvement syndical. On peut utiliser les canaux de communication à notre disposition pour promouvoir les parcours, les récits et les réussites de nos membres racisés.

**7. Affirmer et réaffirmer publiquement qu'on s'oppose au racisme.** Nos instances syndicales sont de bons forums pour affirmer qu'on s'oppose au racisme et qu'on ne le tolère ni dans nos rangs ni dans nos milieux de travail. Ceci enverrait un beau message de solidarité aux membres racisés. On peut utiliser ces moments pour promouvoir les engagements qui ont été pris par le syndicat, qu'ils soient actuels ou passés.

**8. Utiliser les moyens de communication à notre disposition pour sensibiliser ses membres sur le racisme.** Nous avons parfois accès à des babillards sur les lieux de travail, un journal syndical, une infolettre ou des médias sociaux. Tous ces outils offrent une plateforme pour aborder les enjeux de racisme, ou souligner des journées ou des mois importants de l'année, comme le mois de l'histoire des Noir-e-s, en février.

**9. Disséminer cette trousse et les vidéos de la campagne antiraciste FTQ.** Cette trousse a été conçue dans le but qu'elle soit partagée le plus largement possible! Vous pouvez l'imprimer à partir du fichier en ligne. De plus, les vidéos peuvent être partagées sur vos réseaux sociaux ou votre site web. Elles peuvent aussi être visionnées lors de vos activités syndicales. Si vous avez besoin de plus d'information sur la campagne, contactez votre centrale FTQ.

**10. Veiller à ce que l'employeur ne commette pas de discrimination envers les personnes racisées.** Exercer une vigilance vis-à-vis l'employeur est un de nos rôles syndicaux primordiaux! Comme nous l'avons expliqué dans les autres sections, nos membres racisés peuvent être plus vulnérables à des abus de l'employeur, de par leur position sociale et économique. Il faut donc porter une plus grande attention à la manière dont ils et elles sont traités, se montrer à l'écoute et disponible, croire ce qu'ils et elles nous rapportent, et les défendre avec détermination. Voilà une démonstration de la solidarité syndicale!

## Négociation et application de la convention collective

Les luttes que nous menons aux tables de négociation sont indissociables de nos efforts pour démanteler le racisme systémique subi par nos membres. Les négociations de conventions collectives qui prennent en considération la lutte au racisme dans toutes les étapes de la démarche renforceront considérablement le mouvement syndical tout en nous incitant à défendre les droits de tous les travailleurs et travailleuses, et en bâtissant un meilleur rapport de force face à l'employeur.

**1. Accroître la représentativité dans le comité de négociation.** L'expérience nous démontre que les personnes nommées aux comités de négociation sont aussi importantes que ce qui est négocié. Il serait utile de se pencher sur la composition du comité, afin de voir si ce dernier représente adéquatement le membership de la section locale, car cela ferait en sorte que ce qui est négocié représente bien les souhaits de la diversité des membres. De plus, nommer des personnes racisées sur le comité de négociation permettrait d'élargir les horizons sur les enjeux présents dans le milieu travail.

**2. Recueillir les besoins et les demandes de nos membres racisés.** Afin d'avoir un portrait réel des besoins et des demandes de nos membres racisés, il faut adopter une méthode active et diversifiée, c'est-à-dire qu'il faut aller les chercher! Si on se replie uniquement sur les assemblées comme moyen de recueillir leurs opinions, il se peut que les membres ne sentent pas à l'aise de s'exprimer, surtout s'ils et elles sont minoritaires ou n'ont pas beaucoup d'ancienneté. Ainsi, des rencontres individuelles, des sondages, et d'autres types de consultations assureraient qu'on inclut le plus de voix possibles. En échange, ceci augmenterait la participation générale des membres au processus de négociation!

**3. Inclure des questions sur les enjeux d'équité et de discrimination dans les consultations.** Les sondages et les autres consultations peuvent servir à identifier des enjeux de discrimination, des opportunités d'accroître l'équité dans le milieu de travail, et d'évaluer l'impact des clauses existantes, sur l'équité ou d'autres sujets, sur nos membres racisés. On peut étudier un éventail d'enjeux de négociation avec un angle antiraciste, comme la santé et sécurité du travail, les congés, les postes temporaires ou à temps partiel, etc.

**4. Introduire des questions démographiques dans les sondages.** La négociation est une bonne occasion de recueillir les données démographiques de nos membres.

**5. Faciliter la compréhension de la documentation et du processus.** Pour accroître la participation des personnes racisées dans la négociation et, par ricochet, dans le syndicat, on peut vérifier avec elles si le processus de négociation est bien compris. On pourrait notamment organiser des séances d'information et/ou prendre le temps de bien expliquer la documentation et les phases de la négociation de la convention collective.

**6. Réclamer que l'employeur fasse retirer des exigences trop élevées pour les emplois.** Parfois, l'employeur exige certains diplômes ou des expériences qui ne sont pas nécessaires pour bien effectuer la prestation de travail. En retirant ces exigences inutiles, on élimine certaines barrières pour des personnes racisées. Un bon exemple est l'exigence de diplômes québécois pour occuper certains postes de travail. Cette exigence est-elle vraiment et réellement nécessaire? Il faut plutôt encourager la reconnaissance des diplômes étrangers. L'employeur a-t-il des exigences discriminatoires pour l'attribution de postes? Si oui, il faut y mettre fin.

**7. Négocier des mesures spéciales de développement de carrière et de formation continue.** L'accessibilité à des postes différents et la possibilité d'être promu dépend parfois du niveau d'éducation ou l'acquisition de diplômes. Négocier de bonnes dispositions de formation continue aide les personnes racisées à ne pas être confinées aux mêmes postes pendant toute leur carrière. Bien sûr, il faut veiller à ce qu'elles aient accès à ces mesures!

**8. Instaurer des programmes d'équité en matière d'emploi pour assurer une meilleure représentation des personnes racisées dans les milieux de travail.** Bien que l'embauche demeure dans la sphère du droit de gérance de l'employeur, plusieurs syndicats ont négocié des clauses et des politiques d'embauche équitables. La portée de ces clauses varie, certaines clauses encouragent l'employeur à embaucher des personnes issues de groupes à la recherche d'équité. D'autres syndicats ont négocié des quotas, des mesures de suivi, et même un comité paritaire d'équité en emploi. Ces mesures permettent de diversifier les membres, et donnent accès à des emplois syndiqués, avec de meilleures conditions, à des personnes racisées.

**9. Veiller à ce que l'employeur remplisse ses exigences en matière d'équité salariale.** On pense souvent que ces exigences concernent uniquement les femmes, mais elles concernent tous les groupes à la recherche d'équité!

**10. Adopter des clauses de conventions collectives qui prennent en compte la réalité des membres racisés.** Une fois que vous avez recueilli les besoins et les demandes de nos membres racisés, comme suggéré précédemment, l'exécutif et les membres peuvent se pencher sur le type de clause qui répondraient à ces besoins. Les représentants syndicaux et les représentantes syndicales sont aussi en mesure de soutenir ce travail!

**11. Négocier des libérations pour l'accueil et la formation dans la convention collective.** Pour que les pratiques nommées précédemment soient appliquées, telles l'accueil et les formations sur le racisme, entre autres, il est nécessaire de les inscrire dans les conventions collectives. Cela les rendrait davantage réalisables, accessibles et assurerait qu'elles perdurent dans le temps.

**12. Veiller à ce que la convention collective ne laisse pas de marge de manœuvre pour du favoritisme de la part de l'employeur.** L'employeur peut créer des obstacles pour les personnes racisées. Il faut demeurer vigilant. Le favoritisme désavantage les personnes racisées car il est une forme de discrimination déguisée. Il peut se manifester sous différentes formes : dans l'attribution des horaires, du temps supplémentaire, des congés, etc. Si les conventions collectives ne contiennent aucune disposition qui régit ces éléments, des attitudes discriminatoires pourraient mener à une approbation discriminatoire! En plus d'être vigilant, on peut négocier davantage de dispositions qui réduisent le pouvoir de l'employeur dans leur attribution.

**13. Inclure des dispositions qui interdisent la discrimination raciale.** Les lois interdisent déjà les discriminations et le harcèlement, mais en insérant des dispositions qui nomment clairement que le racisme n'est pas toléré dans votre milieu de travail, vous sensibiliserez davantage de membres, en plus de l'employeur.

**14. S'assurer que la convention collective soit appliquée de manière égale à tous et toutes.** Les attitudes discriminatoires pourraient faire en sorte que la convention collective soit appliquée de manière « souple » pour certains, et « rigide » pour d'autres. Nous luttons depuis toujours contre l'arbitraire, nous devons nous assurer que ce que nous revendiquons en négociation ne soit pas accordé selon la faveur de l'employeur!

**15. Prendre les griefs et les plaintes sans jugement et avec ouverture.** Lorsque nos membres racisés signalent que les dispositions de convention collective ne sont pas respectées, il est important de les croire, de les défendre, et de ne pas écarter la possibilité d'un motif discriminatoire. En se sentant soutenu par le syndicat, cela amoindrirait leur crainte de représailles de l'employeur, et enverrait le message que le syndicat est là pour soutenir ses membres racisés!

## Santé et sécurité du travail

Le racisme en milieu de travail est une problématique grave de santé et sécurité qui entraîne des répercussions physiques et psychologiques importantes sur nos membres. L'exemple de Amadou Gaye, cité précédemment dans la trousse, démontre non seulement que le racisme en milieu de travail rend nos membres malades, mais qu'il est un enjeu important de santé et de sécurité.

Rappelons que la Loi sur les normes du travail (LNT) comprend dans la définition du harcèlement psychologique, le **harcèlement discriminatoire**, fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le **harcèlement psychologique**<sup>21</sup> consiste en une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui : sont répétés; sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés; portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne; rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne. Du harcèlement psychologique peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise : entre collègues, entre cadre et membre du personnel, etc. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc.

La **violence en milieu de travail**<sup>22</sup> peut être physique ou psychologique. La violence physique implique l'usage de force contre une autre personne. La violence psychologique réfère à des actions et des conduites généralement répétées (mais pas nécessairement) et qui sont dirigées contre un ou plusieurs travailleurs ou travailleuses. Ces comportements non désirés par la victime peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent manifestement de l'humiliation, une offense ou de la détresse. Ils peuvent aussi interférer avec la performance au travail ou engendrer un environnement de travail désagréable. Voici certaines bonnes pratiques syndicales antiracistes en matière de santé et sécurité du travail :

**1. Informer nos membres sur le harcèlement psychologique.** Certains membres ne connaissent pas ce qui constitue du harcèlement psychologique, encore moins le harcèlement raciste. Ils et elles pourraient en subir sans s'en rendre compte. En les informant, on devrait leur indiquer que le harcèlement psychologique et la violence sont illégaux.

**2. Reconnaître les effets que le racisme peut avoir sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses.** Les préjugés et les microagressions menacent la santé psychologique et physique des membres racisés. Aussi, le racisme crée un environnement toxique pour tous les travailleurs et les travailleuses, pas uniquement les victimes.

**3. Sensibiliser les délégués et déléguées en SST, ainsi que le comité SST, sur la violence raciste et le harcèlement psychologique raciste.** La violence peut être à la fois physique et psychologique.

**4. S'assurer qu'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes est mise en place par l'employeur.** Il est encore possible de constater que des employeurs n'ont pas respecté cette obligation. Dans ce cas, le recours approprié est le dépôt d'un grief afin d'aller en arbitrage de griefs, si nécessaire.

21. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST). [Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](#).

22. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST). [Violence en milieu de travail](#).

**5. Rendre la politique de prévention de harcèlement psychologique disponible aux membres.** Elle doit être connue des travailleurs et des travailleuses et facilement accessible.

**6. Rappeler à l'employeur son obligation de fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.** La Loi sur les normes du travail est claire à cet égard, les travailleurs et travailleuses ont droit à un milieu de travail sain et sans harcèlement psychologique. L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement dans son entreprise et de prendre les moyens appropriés pour le faire cesser lorsqu'une situation est portée à sa connaissance.

**7. Déposer rapidement des griefs relatifs au harcèlement raciste et veiller à ce qu'ils cheminent à travers tout le processus dans des délais raisonnables.** Il est important de bien monter ces dossiers et de faire enquête, afin que les victimes de harcèlement aient gain de cause. Notez les dates, les témoins, etc.

**8. Signaler les cas de violence et de harcèlement racistes au comité santé et sécurité.** Il est tout à fait indiqué que le comité peut agir en prévention sur ces questions-là.

**9. Inclure les enjeux de racisme et de discrimination systémique (s'il y a lieu) dans des causes en arbitrage ou à la CNESST pour tenter de le documenter dans la jurisprudence.** Ceci permettrait, notamment, de documenter l'ampleur du problème dans les milieux de travail et les diverses façons qu'il a de se manifester.

**10. Prendre les griefs et les plaintes sans jugement et avec ouverture.** Lorsque nos membres racisés signalent qu'ils ou elles ont été victime de violence ou de harcèlement psychologique raciste, il est important de les croire, de les défendre, et de ne pas écarter la possibilité d'un motif discriminatoire. En se sentant soutenu par le syndicat, cela amoindrirait leur crainte de représailles de l'employeur, et enverrait le message que le syndicat est là pour soutenir ses membres racisés!

**11. S'assurer que les travailleurs et les travailleuses racisés ont accès et suivent les formations en SST.** Ces formations sont essentielles à leur bien-être. Si ces travailleurs et ces travailleuses ne suivent pas ces formations, on permet à l'employeur de les exposer à plus de risques.

**12. Veiller à ce que les postes qui sont le plus exposés aux risques ne soient pas attribués qu'aux personnes racisées.** De nombreuses personnes racisées occupent des emplois mal payés auxquels s'ajoutent de mauvaises conditions de travail et des conditions dangereuses. Par exemple, on confine les travailleurs et les travailleuses racisés à des environnements trop chauds et mal ventilés. Ils et elles peuvent être exposés à l'amiante, aux vapeurs toxiques, aux solvants de produits de nettoyage dangereux ou d'autres produits chimiques nocifs pour la santé. Certains travaillent même avec de l'équipement dangereux, sans aucune mesure de précaution ni de formation en sécurité! Voilà un exemple de racisme systémique; nous devons le dénoncer!

**13. Rappeler que la loi prévoit un droit de refus pour tout travail dangereux, incluant la violence et le harcèlement.** Si un membre subit de la violence raciste ou du harcèlement psychologique raciste et que sa plainte n'est pas réglée, ou que le problème est trop dangereux et urgent, le travailleur ou la travailleuse peut refuser de travailler.

**14. Offrir un soutien aux victimes après les incidents.** Le syndicat peut jouer un rôle dans le retour au travail d'une victime ou dans la poursuite de son travail après un incident. Les délégués sociaux et les déléguées sociales, ainsi que les membres du comité SST peuvent l'appuyer. Le syndicat peut faire des suivis périodiques avec le travailleur ou la travailleuse, et revendiquer un plus grand soutien de la part de l'employeur, surtout s'il ou elle vit un stress post-traumatique.

## **Représentation et mobilisation**

Tous les syndicats veulent grossir leurs rangs de militants et de militantes. En accroissant la participation des membres racisés dans nos instances et dans notre mouvement, nous assurons l'avenir du syndicalisme tout en luttant contre le racisme systémique et en permettant à nos membres racisés de façonner, elles et eux aussi, cet avenir. Le manque de représentation dans les instances syndicales crée une perte précieuse des contributions en matière de militantisme et de leadership. Lorsque les personnes racisées ne se sentent pas représentées, elles militent au sein de leur collectivité ou d'autres organismes. L'avenir du syndicalisme repose sur la diversité dans nos rangs!

### **1. Revendiquer que l'employeur embauche davantage de travailleurs et des travailleuses racisés.**

La diversité dans le milieu de travail crée une richesse pour tous les travailleurs et travailleuses. La discrimination à l'embauche est un fait; en revendiquant l'équité à l'embauche, on lutte contre le racisme systémique tout en diversifiant notre bassin de membership!

**2. Dresser un portrait de la représentativité dans nos instances syndicales.** Quelle est l'implication des membres racisés dans la structure? Où sont-ils et elles présents, où sont-ils et elles absents? Par exemple, les membres racisés ont-ils et elles des occasions de devenir formateurs ou formatrices? Ce portrait servirait à identifier les iniquités dans la représentation et à mieux cibler nos efforts.

**3. Accroître la participation des membres racisés à tous les niveaux de la structure syndicale.** On peut encourager la participation des membres racisés en tant que délégués syndicaux et déléguées syndicales, délégués sociaux et déléguées sociales, formateurs et formatrices, sur l'exécutif syndical, aux divers comités (négociation, SST, femmes, etc.), et dans les structures nationales.

**4. Faire une campagne de recrutement de candidatures de membres racisés.** Tout comme cela a été démontré pour la participation des femmes, afin de chercher des candidats et des candidates racisés, on doit adopter une approche active et non passive! Si nous ne faisons rien en attendant qu'ils et elles se présentent, les choses demeureront les mêmes. C'est en leur parlant, en les convainquant, qu'on va accroître leur participation!

**5. Identifier et surmonter les barrières à l'implication.** Parfois, même si le milieu de travail a un grand bassin de travailleurs et de travailleuses racisés, ils et elles sont absents des instances syndicales. Dans ces cas-ci, le syndicat local pourrait faire une enquête pour identifier pourquoi les membres racisés ne s'impliquent pas davantage. Ceci permettrait de s'attaquer aux barrières identifiées afin d'accroître leur participation.

**6. Adopter un plan d'action pour accroître la diversité du syndicat.** Afin d'avoir des cibles claires, et de se donner les moyens de les atteindre, on peut élaborer un plan d'action qui serait voté en assemblée. Ceci rendrait les actions du syndicat plus robustes, et chercherait la participation de plusieurs membres.

**7. Mettre sur pied un programme de mentorat.** Les programmes de mentorat sont reconnus pour accroître la participation des groupes à la recherche d'équité. Certaines personnes font du mentorat informellement, mais en créant un programme de mentorat syndical formel, avec comme objectif de faciliter l'inclusion des membres racisés dans le monde syndical, on s'assure de sa pérennité et de son impact.

**8. Mobiliser les membres autour de festivités, journées de commémoration et autres enjeux des communautés racisées.** Certains syndicats créent des journées de célébration de communautés culturelles d'ailleurs dans le monde. D'autres syndicats ont mobilisé leurs membres autour d'enjeux sociaux et politiques qui préoccupent leurs membres racisés, par exemple lorsque leur pays d'origine traverse une guerre. Ces actions solidaires créent plus d'ouverture et plus d'empathie.

**9. Bâtir des alliances avec des organismes communautaires.** Il existe plusieurs organisations partout au Québec qui desservent les communautés racisées. Le syndicat local n'a pas à devenir expert des enjeux d'inclusion de ses membres racisés, mais il peut devenir partenaire d'une organisation qui pourra le soutenir! On peut inviter ces organisations à nos activités. En échange, le syndicat peut appuyer l'organisation d'une autre façon. En bâtissant ce genre de solidarité, on élargit nos réseaux et nos perspectives!

**10. Célébrer la diversité de nos militants et nos militantes racisés.** Les personnes racisées qui s'impliquent dans le monde syndical ne font pas partie de la majorité, et leur parcours de militance peut avoir été parsemé d'embuches. Ils et elles méritent d'être célébrés et reconnus pour leur implication!

# Comment agir en allié et alliée des personnes racisées?

## Qu'est-ce qu'un allié ou une alliée dans la lutte contre le racisme?

Dans la lutte visant à éliminer le racisme, une personne alliée doit continuellement repenser et réévaluer son rôle. La personne alliée renouvelle constamment son engagement à travailler en collaboration avec les personnes marginalisées et à suivre les directives de leurs communautés. Être un allié ou une alliée est un projet continu!

## Devenir antiraciste

Une bonne façon d'être allié, c'est de s'affirmer comme antiraciste et d'agir en ce sens! Être antiraciste signifie de chercher activement à identifier, à contester et à démanteler le racisme systémique. Il faut donc veiller à changer les systèmes, les valeurs et les attitudes qui maintiennent en place le racisme. Pour ce faire, on doit s'informer et s'éduquer, sans que cette éducation et cette lutte ne repose que sur les personnes racisées. Être antiraciste nous amène aussi à se rallier à des luttes antiracistes. On peut prendre part à des manifestations, joindre des événements organisés par de personnes racisées, et soutenir les organismes de défense des droits des personnes racisées de notre région!

À la page suivante, on vous présente une image graphique qui illustre le processus qui mène vers l'antiracisme. Comme c'est un projet continu, l'objectif est de se rendre à la zone de croissance<sup>23</sup>. Chaque étape présente des réflexions à avoir et des pistes d'action.

Maintenant, nous allons nous pencher plus particulièrement sur quelques pistes pour agir en personne alliée des personnes racisées : **reconnaître ses privilèges**, **ses biais implicites et inconscients**, et l'**intervention témoin**.

## Qu'est-ce que le privilège blanc?

Un **privilège** se définit par la jouissance de libertés, droits, avantages, accès ou possibilités dont bénéficient certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné ou de leur situation sociale<sup>24</sup>. Lorsque la catégorie sociale à laquelle nous appartenons est dominante, des privilèges nous seront accordés, et se verront refusés aux membres d'autres groupes. Aussi, les privilèges sont généralement tenus pour acquis.

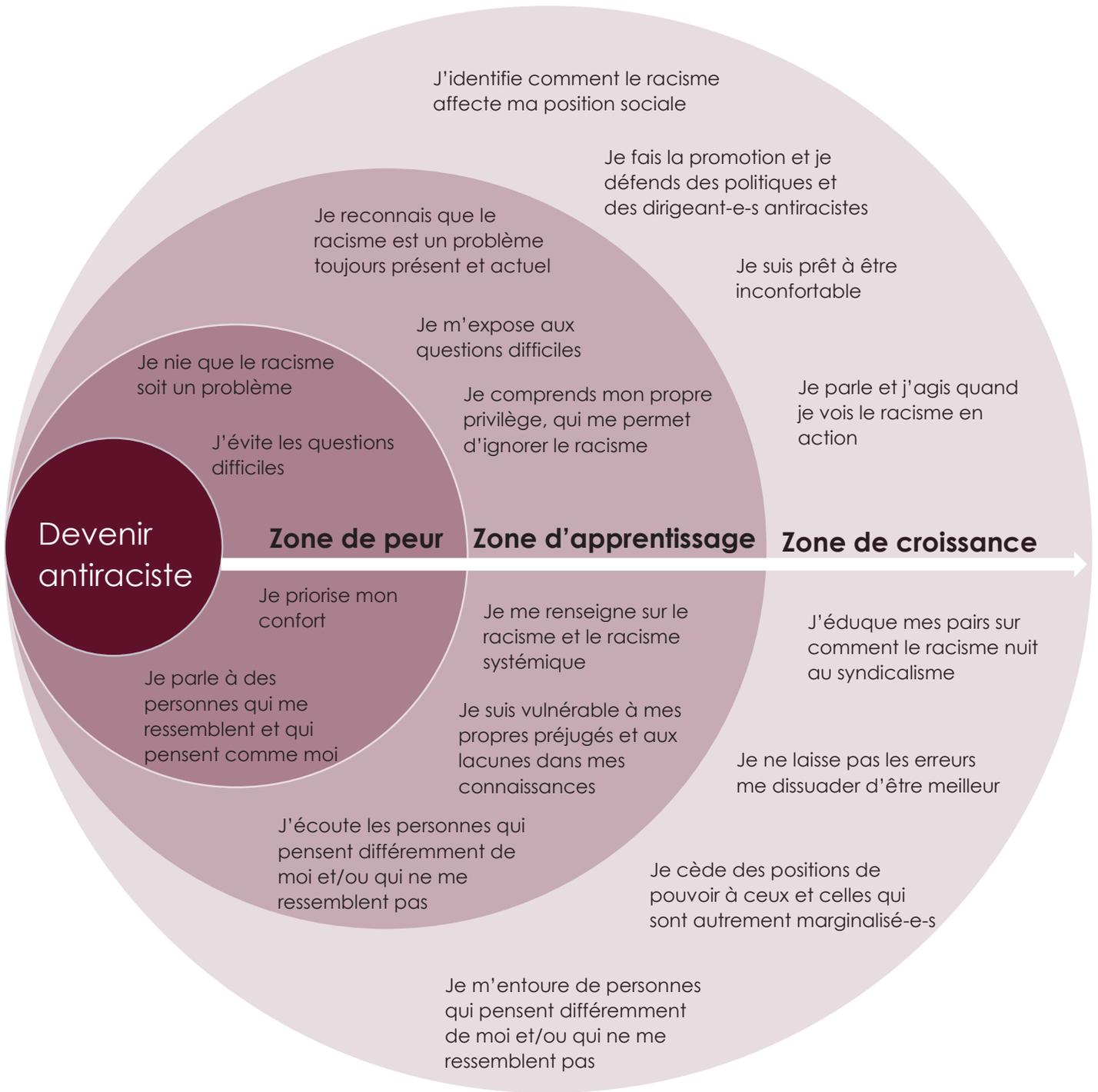
Afin d'avoir un monde plus juste, il faut reconnaître nos privilèges hérités à la naissance, et ainsi concevoir que notre réussite personnelle ne se base pas uniquement sur nos capacités personnelles, mais bien sur des avantages que nous avons eu au sein de la société<sup>25</sup>. Cette prise de conscience permet de favoriser une plus grande compréhension des défis auxquels nos confrères et consœurs ont fait face tout au long de leur vie, et de combattre ces injustices qui persistent.

Plus spécifiquement, des privilèges que les personnes blanches ont mais que les personnes racisées n'ont pas, peuvent être liés au profilage racial. Ne pas craindre de se faire arrêter ou brutaliser par la police lorsqu'on est au volant de notre voiture, ou ne pas se faire suivre dans un magasin à cause de la couleur de notre peau, sont des exemples de privilèges que les personnes blanches ont mais que les personnes racisées n'ont pas.

.....  
<sup>23</sup>. Ce diagramme est une adaptation du processus élaboré par Ibram X. Kendi dans son livre [Comment devenir antiraciste](#) (2020), rendu visuel par le médecin Andrew M. Ibrahim.

<sup>24</sup>. Fondation canadienne des relations raciales. Glossaire.

<sup>25</sup>. Projet accompagnement solidarité Colombie. Notre solidarité : un territoire à décoloniser (Boîte à outils).



## **Reconnaître ses biais inconscients**

Un biais inconscient ou implicite s'agit d'un stéréotype social qui est formé inconsciemment par rapport à certains groupes de personnes en fonction de caractéristiques faciles à observer, comme l'âge, le poids, la couleur de peau ou le genre. Les biais inconscients sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients. Ainsi, une personne qui valorise la diversité et l'antiracisme pourrait avoir des biais inconscients négatifs à l'égard des personnes racisées. Cela s'explique notamment du fait que nous avons été socialisés et conditionnés tout au long de notre vie avec des images stéréotypées de certains groupes. Nos cerveaux font souvent des raccourcis, et parfois, ceux-ci sont néfastes pour les personnes racisées. Pouvoir reconnaître que nul n'est parfait et que nous avons tous et toutes des biais inconscients par rapport à certains groupes, nous permettra d'être plus vigilants et vigilantes lorsqu'on doit agir avec des personnes racisées.

En continuant à s'éduquer et en s'exposant à des modèles positifs et nuancés de personnes racisées, nous pouvons réduire nos biais. Par ailleurs, en découvrant l'histoire, l'art et la culture des populations racisées, on peut contrebalancer les images négatives qui ont été transmises dans les médias et que nous avons inconsciemment intégrées.

[Cette vidéo](#) sur le site de Télé-Québec, du lexique de Briser le code, animée par Maïtée Labrecque-Saganash, explique bien, en quelques minutes, ce que sont les biais inconscients.



**« Être antiraciste dans le milieu  
syndical pour moi, c'est de  
reconnaître les situations  
d'exclusion, de les nommer,  
de les atténuer. »**

Marc-Édouard Joubert, président  
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

PHOTO : CHARLOTTE RAINVILLE

## L'intervention témoin et antiraciste au travail

Parfois, il nous arrive de témoigner d'une situation d'injustice et de discrimination raciale, mais nous ne savons pas comment agir. C'est normal! Nous craignons d'empirer la situation ou de mal agir en dépit de notre bonne intention. Afin de remédier à ce dilemme, nous proposons la méthode de l'intervention témoin, qui a été développée pour outiller les personnes qui sont témoins de situations de violence sexuelle, racisme, ou autres formes d'agissements qui nuisent à l'intégrité et à la dignité des personnes.

L'intervention du témoin est la reconnaissance d'une situation ou d'une interaction potentiellement dommageable, et la décision de répondre afin d'appuyer, dans ce cas-ci, les personnes racisées. Comme nous l'avons expliqué précédemment, les personnes alliées et les personnes qui ne subissent pas de racisme peuvent jouer un rôle important lorsqu'elles interviennent dans une situation problématique au travail.

Cette intervention se traduit par la méthode des « **cinq D** »<sup>26</sup> : **d**irectement, **d**istraire, **d**éléguer, **d**ifférer et **d**ocumenter.

**1. Directement** – Porter attention à ce qui se passe autour de soi. Intervenir directement dans la situation en nommant ce qui ne va pas, afin de démontrer que l'on est un témoin de la scène et que l'agresseur a tort. Par exemple, on pourrait dire à un collègue « Je ne suis pas d'accord avec comment tu parles à X et j'aimerais que tu cesses maintenant. »

**2. Distraire** – Si l'on croit que l'intervention directe pourrait aggraver la situation, la distraction pourrait être une meilleure approche. Par exemple, on pourrait démarrer une conversation avec la victime pour porter l'attention ailleurs que sur l'agresseur, tout en l'ignorant.

**3. Déléguer** – Demander de l'aide si l'on croit qu'une intervention est nécessaire. Essayer de souligner le conflit aux gens autour de soi. Si possible, avertir une personne externe, comme notre délégué syndical, ou notre délégué social, ou une personne en position d'autorité, et s'assurer que la résolution du conflit soit une priorité.

**4. Différer** – Lorsque personne n'est en mesure d'intervenir immédiatement en toute sécurité, différer son aide à la victime après que la situation est terminée. On peut lui démontrer que nous sommes là, que nous sommes témoin, et lui offrir un appui si elle en a besoin.

**5. Documenter** – Si quelqu'un d'autre aide déjà la victime, rester sur place comme témoin, et documenter la situation avec son téléphone, ou en rédigeant des notes avec les outils à notre disposition. Ne jamais publier ou partager une vidéo sans le consentement de la victime.

Chacun des D implique une action quelconque de la part de la personne qui témoigne, même si elle n'intervient pas auprès de l'agresseur directement. Car l'important, c'est d'agir! Si nous ne faisons rien quand nous témoignons de gestes et d'actes racistes dans nos milieux de travail ou à l'extérieur, le message que reçoivent les personnes qui agissent de manière raciste, consciemment ou inconsciemment, c'est que nous tolérons ce qu'elles font. Il y a souvent des témoins dans ce genre de situation, et ces personnes peuvent jouer un rôle dans l'éradication du racisme!

.....  
<sup>26</sup> Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC). (2020). [L'intervention du témoin et l'antiracisme au travail](#).



PHOTO : CHARLOTTE RAINVILLE

# L'intersectionnalité : définition et application au monde syndical

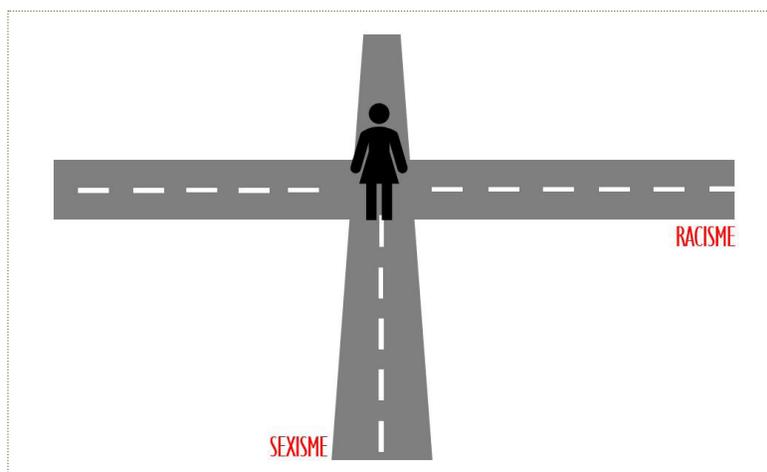
Cette section<sup>27</sup> vise à mieux comprendre le concept d'intersectionnalité. Il y a des rapports de pouvoir qui structurent la société. Ces rapports sont notamment conditionnés par toutes sortes de réalités sociales comme les lois, les règlements, les mentalités et les normes. Certains individus accèdent plus facilement à des ressources que d'autres, et cela dépend largement des oppressions ou des privilèges sur lesquels nous n'avons pas de pouvoir. L'intersectionnalité vise à prendre en compte toutes les formes de discriminations auxquelles les personnes font face et les manières dont ces discriminations interagissent pour produire des expériences particulières pour certains groupes. Le présent outil vise à comprendre l'intersectionnalité, mais aussi son importance pour le mouvement syndical.

## D'où vient la notion d'intersectionnalité?

L'intersectionnalité pourrait sembler un enjeu bien loin du monde syndical ou qui n'a pas de pertinence en milieu de travail, alors qu'en fait, la notion d'intersectionnalité a été développée par des chercheuses qui étudiaient précisément ça, les milieux de travail!

Kimberley Crenshaw, chercheuse américaine en droit, étudiait la discrimination en milieu de travail. Elle se penchait sur une affaire judiciaire impliquant un groupe de femmes Noires qui avaient entamé une poursuite contre leur employeur (General Motors), alléguant une discrimination basée sur le sexe ET la race dans les pratiques d'embauche. En effet, l'employeur embauchait des femmes blanches pour effectuer certains emplois à prédominance féminine (ex : secrétariat) et des hommes Noirs pour en effectuer d'autres à prédominance masculine (travail manuel, etc.). Les femmes Noires n'étaient pas considérées pour les emplois réservés aux hommes ni pour ceux réservés aux femmes. Le tribunal, qui a rejeté la plainte, a justifié sa décision par le fait qu'on ne pouvait pas combiner la discrimination raciale et la discrimination sexuelle. Dans le cadre juridique, l'on reconnaissait donc la discrimination vécue par les femmes (blanches) et celle vécue par les Noirs (hommes), mais pas la discrimination particulière dont étaient victimes les femmes Noires. Puisque l'employeur engageait des femmes et des personnes Noires, le tribunal a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination, même si toutes les femmes embauchées étaient blanches et tous les Noirs engagés étaient des hommes.

C'est de cette situation bien réelle de discrimination à l'embauche qu'a émergé la notion d'intersectionnalité des oppressions<sup>28</sup>, qui prend origine dans une analogie avec une intersection routière. Dans le cas de General Motors, les routes de l'intersection seraient les manières dont le milieu de travail était structuré par le racisme et le sexisme. Les femmes Noires se retrouvaient à l'intersection de ces deux



27. Ce texte a été préparé par le [Service de la condition féminine de la FTQ](#).

28. Danièle Kergoat, une sociologue française à qui l'on doit de nombreuses études sur l'imbrication des oppressions a elle aussi développé ses idées en analysant la réalité d'ouvrières (1982) dans une usine de production d'équipements ménagers.

routes et subissaient donc simultanément les effets des pratiques discriminatoires basées sur la race et celles basées sur le sexe. La loi, qui ne permettait pas de reconnaître la discrimination des femmes Noires, serait l'ambulance qui accepte de traiter la femme victime d'un accident seulement si elle peut démontrer que l'accident est survenu que sur la route du sexisme ou la route du racisme, mais pas à l'intersection des deux routes.

## Comprendre l'intersectionnalité

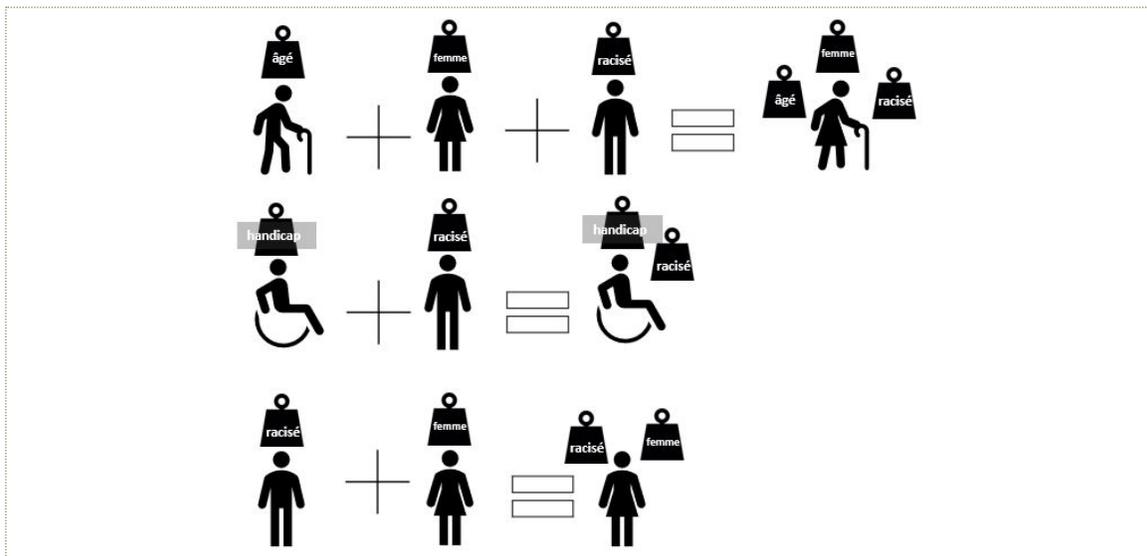
Plusieurs termes ont été utilisés pour témoigner de cette « imbrication » ou cet « entremêlement » des oppressions. Le terme « intersectionnalité » est celui qui est le plus souvent utilisé. Bien que les termes soient parfois différents, les grands principes qui se retrouvent derrière sont les mêmes.

### Les oppressions sont indissociables

En premier lieu, les différentes oppressions sont vécues simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres. Si l'on reprend l'exemple des travailleuses Noires de General Motors, leur expérience du racisme était différente de celle des hommes Noirs, par le fait d'être femme, et leur expérience du sexisme différente de celle des femmes blanches, par le fait d'être Noires. Cela veut dire qu'on ne peut pas comprendre leur réalité si l'on considère le racisme et le sexisme séparément. Les oppressions sont imbriquées, donc indissociables.

L'envers de la médaille est que l'approche intersectionnelle suppose de prendre conscience de nos propres privilèges et préjugés. Lorsque la catégorie sociale à laquelle nous appartenons est dominante, des privilèges nous seront accordés, et se verront refusés aux membres d'autres groupes. Adopter une approche intersectionnelle est difficile, car cela nous confronte à nos propres privilèges et force parfois une certaine remise en question. Par exemple, une personne peut être en position privilégiée sur un plan et en situation non-privilégiée sur un autre plan. Un homme appartenant à la communauté LGBTQ2+ occupe une position privilégiée sur le plan du sexe, mais une position non-privilégiée sur le plan de l'identité sexuelle et de genre.

Il ne s'agit pas de se culpabiliser d'être titulaire d'un privilège, mais plutôt d'en être conscient. Il est important d'entreprendre ce travail pour bien comprendre les défis auxquels nos confrères et consœurs font face et de combattre ces injustices qui persistent. **Les expériences vécues par les personnes qui se situent à la croisée des oppressions sont souvent très difficiles et l'interaction entre les différentes discriminations et oppressions que ces personnes subissent ont un poids énorme sur leur vie.**



## Les oppressions s'alimentent l'une l'autre

En second lieu, l'intersectionnalité veut dire que les systèmes d'oppression s'alimentent mutuellement. Lorsque l'on attaque un seul front, par exemple, les inégalités de classe, le résultat est souvent un déplacement de l'oppression vers les groupes plus marginalisés. Par exemple, les travailleurs migrants viennent de plus en plus répondre à des besoins en *cheap labour* (main d'œuvre à faible coût) dans les sociétés occidentales. On exploite donc les personnes non-occidentales à un prix qui ne correspond pas à la valeur du travail culturellement, socialement et territorialement établie pour les personnes natives. Le système capitaliste se nourrit ainsi des inégalités raciales qui permet de maintenir de bas salaires et de trouver de la main d'œuvre pour effectuer des emplois que les personnes plus privilégiées (dans ce cas-ci, les personnes blanches) délaissent.

## La nécessité de combattre les oppressions en simultanément

Finalement, il en découle que les systèmes d'oppression doivent être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés. Et c'est là que l'approche intersectionnelle vient révolutionner nos luttes sociales et syndicales! Comme les oppressions sont indissociables et qu'elles s'alimentent entre elles, on ne peut pas mener les luttes en silo. Il faut plutôt viser la convergence des luttes, qui permet de collaborer, mais aussi permettre des occasions pour des groupes de s'organiser de manière autonome au sein d'un mouvement plus large, pour répondre à leurs besoins spécifiques.

## Intersectionnalité et syndicalisme

L'intersectionnalité dans le mouvement syndical et dans les sections locales, c'est un peu comme des lunettes qui nous permettent de voir les membres qui vivent de la discrimination et qui sont les laissés-pour-compte dans nos milieux de travail et dans la société. En effet, les discriminations perdurent dans les milieux de travail, tout comme la société en général. Les personnes qui s'identifient à la communauté LGBTQ2+ sont souvent victimes de violence au travail, les personnes avec un handicap sont souvent marginalisées dans leurs milieux de travail, les travailleurs et travailleuses racisés sont régulièrement victimes de commentaires racistes sur leurs lieux de travail, etc. Et ces formes d'oppression n'opèrent pas en silo. L'approche intersectionnelle est un outil pour bien comprendre l'éventail des situations de discrimination dont sont victimes les travailleurs et les travailleuses et ainsi pouvoir agir pour éliminer ces atteintes à l'égalité et à un milieu de travail sain. Car c'est seulement en voyant les problèmes que l'on peut trouver des solutions et s'assurer d'obtenir des changements. Les organisations syndicales ont tout à gagner à mettre des lunettes intersectionnelles.

Comment intégrer l'intersectionnalité dans nos luttes syndicales?

- Adopter une attitude critique vis-à-vis de la tendance à prendre une expérience particulière d'oppression pour l'expérience de toutes les personnes qui font partie de ce groupe social.
- Faire des efforts pour recueillir ces opinions en adoptant des pratiques les plus inclusives possible. Il faut s'assurer de consulter des personnes appartenant à différents groupes pour bien évaluer les situations à problème.
- Sensibiliser les membres et l'exécutif sur le racisme, le sexisme, le capacitisme, etc., et comment ces systèmes d'oppression interagissent. Il peut s'agir de poser des affiches en milieu de travail, d'organiser des midi-causeries, des webinaires, des formations, etc.
- Mobiliser les membres autour d'enjeux de droits de la personne, notamment en organisant des campagnes qui ont une perspective intersectionnelle. Si on organise une campagne de lutte au racisme, on peut penser à inclure les réalités particulières des personnes racisées vivant avec un handicap, ou LGBTQ2+.

-

# Où s'impliquer?

La lutte contre le racisme systémique vous intéresse? Si vous voulez en apprendre davantage, ou vous impliquer dans la lutte à la FTQ ou dans votre syndicat, vous pouvez rejoindre les comités suivants:

## **Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)**

Comité de travail de lutte aux racisme systémique

Page web : <https://ftq.qc.ca/syndicalismeantiraciste/>

Contact : Myriam Zaidi - [mzaidi@ftq.qc.ca](mailto:mzaidi@ftq.qc.ca)

## **Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC-Qc)**

Comité des groupes d'équité

Page web : <https://afpcquebec.com/sujets/groupes-dequite/>

Contact : Mamadou Ndiaye - [Groupesequiteqc-Equitygroupsc@psac-afpc.com](mailto:Groupesequiteqc-Equitygroupsc@psac-afpc.com)

## **Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau du Québec (SEPB-QC)**

Comité équité

Page web : <https://sepb.qc.ca/comites/>

Contact : Dona-Lisa Danies - [ddanies@sepb.qc.ca](mailto:ddanies@sepb.qc.ca)

## **Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-QC)**

Comité des droits de la personne

Page web : <https://scfp.qc.ca/comite-des-droits-de-la-personne/>

Contact : Julie Girard-Lemay - [jglemay@scfp.ca](mailto:jglemay@scfp.ca)

## **Unifor Québec**

Comité des travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur

Page web : <https://www.uniforquebec.org/fr/conseil-quebecois/comites>

Contact : Marie-France Fleurentin - [mariefrance.fleurantin62@gmail.com](mailto:mariefrance.fleurantin62@gmail.com)

## **Syndicat des Métallos**

Groupe de travail contre le racisme (national)

Contact : Hans-Woosly Balan - [hwbalan@metallos.ca](mailto:hwbalan@metallos.ca)

## **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)**

Le Comité des droits de la personne, de l'équité et de la diversité (national)

Page web : [https://www.tuac.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=31000&Itemid=2274&lang=fr](https://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=31000&Itemid=2274&lang=fr)

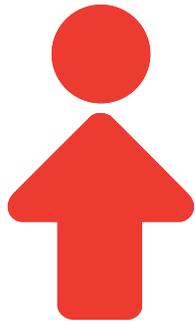
Contact : Othman Benlemoudden - [othman.benlemoudden@tuac501.org](mailto:othman.benlemoudden@tuac501.org)

Si vous êtes un syndicat affilié ou un conseil régional de la FTQ qui avez un comité qui ne figure pas sur cette liste, veuillez en aviser Myriam Zaidi : [mzaidi@ftq.qc.ca](mailto:mzaidi@ftq.qc.ca).

A portrait of Danielle Dubuc, a woman with dark hair, wearing a black turtleneck sweater. She is looking upwards and to the right. On her sweater, there are two pins: one is a small square with a colorful pattern, and the other is a white pin with a stylized figure and a globe. The background is a solid, dark brown color.

**« Il fallait ouvrir la voie aux gens  
racisés, autochtones, ayant  
un handicap et LGBTQ2+. »**

Danielle Dubuc, représentante  
Groupes d'équité Montérégie - AFPC-Québec



---

**FTQ**

**Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec**

---

<https://ftq.qc.ca>

<https://www.facebook.com/laFTQ>

<https://twitter.com/ftqnouvelles>

565, boulevard Crémazie Est

Bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone 514 383-8000

Sans frais 1877 897-0057

Télécopieur 514 383-8000