

**Minorité, précarité : cocktail empoisonné**

propositions pour l'élaboration d'un éventuel antidote  
dans le contexte québécois

par

Francis Lagacé

2<sup>e</sup> vice-président du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

présenté au IX<sup>e</sup> colloque

de la *Coalition of Contingent Academic Labor* (COCAL)

13 au 15 août 2010

Université Laval

La réflexion que je vous présente aujourd'hui ne constitue pas une étude scientifique, mais elle est issue de mon expérience et des pratiques que j'ai rencontrées. Par ailleurs, elle reprend des conclusions d'un rapport soumis par Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) de l'UQÀM en mars 2010 au Conseil central du Montréal métropolitain (CSN) à la suite d'une journée de consultation qui a eu lieu le 19 novembre 2009 et d'une enquête qui s'est déroulée pendant le même automne sur les rapports des personnes immigrées avec les valeurs syndicales au Québec.

Quand on demande à mon conjoint quel métier fait son mari, il ne sait pas trop comment répondre. Pour couper au plus court, il dit souvent que je suis professeur à l'Université. Cela satisfait la curiosité du demandeur et décrit assez bien la tâche que j'accomplis comme chargé de cours puisque, dans l'imaginaire populaire, un professeur, ça donne des cours. Le seul problème, évidemment, c'est que le titre ne vient pas avec la tâche comme nous le savons trop bien.

Qu'en est-il quand vient le temps de justifier le fait que ce genre de «professeurs» n'a pas de permanence? Et qu'il n'a pas de permanence de manière plutôt permanente? Il doit bien y avoir un défaut quelque part. Et c'est là qu'une première discrimination basée sur le statut de travail peut se transmuier en discrimination basée sur l'origine ethnique, l'apparence, la santé, le handicap, l'orientation sexuelle...

J'exagère à peine, et les stéréotypes que je vais vous rapporter s'entendent encore quand il n'y a pas trop d'oreilles à l'écoute ou quand, la boisson aidant, les gardes sont relâchées.

Quand un chargé de cours n'est même pas capable d'être professeur, on est moins étonné si on découvre que c'est un Noir. On sait bien, ils sont tous paresseux, alors il n'a pas fait les efforts nécessaires.

Si c'est un jeune, c'est parce que c'est un inconscient qui n'a pas su apprendre ses leçons.

Si c'est un handicapé, c'est parce qu'il n'a pas toutes les habiletés sociales ou intellectuelles. N'oublions pas que le physique est souvent un reflet de l'âme, n'est-ce pas? Où ai-je lu déjà que les personnes les plus belles obtiennent plus facilement ce qu'elles demandent et ont un revenu supérieur?

Si c'est un gai ou une lesbienne, on ne s'étonne pas non plus puisqu'on sait bien que ces gens-là sont tous névrosés.

Si c'est un Maghrébin, pas de surprise, ce sont tous des menteurs invétérés, et il y a sûrement quelque chose qui cloche dans son c. v.

Et si c'est un bon blanc francophone catholique, eh bien, soit il n'a pas eu de chance, soit il doit bien avoir quelque chose à se reprocher. Après tout, se dit le citoyen lambda, j'en connais des profs, ils ont fait l'effort d'étudier et ils l'ont leur poste.

Le qualificatif péjoratif qui s'applique le plus souvent aux chargés de cours, c'est qu'ils ne sont pas des «vrais». Pas des vrais enseignants, pas des vrais intellectuels, pas des vrais experts, pas des vrais travailleurs (parce que toujours à temps partiel, même quand ils travaillent 50 à 60 heures par semaine), pas des vrais syndiqués (ils n'ont pas de vacances officielles, n'ont pas de possibilité de se faire remplacer au travail, etc.), pas des vrais chercheurs, des ratés qui n'ont pas fini leur doctorat, etc. pas des vrais citoyens, quand ils viennent d'autres pays et qu'ils sont considérés comme des titulaires de diplômes à rabais, etc.

Dans les prévisions budgétaires de l'Université de Montréal, pendant longtemps, les chargés de cours ne faisaient pas seulement partie du personnel enseignant. On sait que leur présence officielle est un prétexte de décote pour les autorités gouvernementales et pour les fabricants de palmarès. Rendre invisibles ceux qui dérangent est une tactique vieille comme le monde.

Est-ce que la précarité désolidarise les travailleurs quant aux autres fronts minoritaires? On peut penser que oui en ce sens qu'elle met les gens en compétition. La lutte pour la survie prend alors le pas sur la lutte pour les droits d'un groupe. La fragilité fait en sorte que l'on ne se préoccupe pas d'autres enjeux pourtant essentiels comme les droits des minorités. Paradoxalement, ce statut qui devrait nous rapprocher des autres minorités peut donc nous en éloigner.

La précarité est une discrimination parmi d'autres qui affecte plus particulièrement les jeunes, les femmes et les membres des communautés racisées (on ne parle plus de minorités visibles). On constate par ailleurs que les chargés de cours sont «minorisés» au sens de maintenus dans un statut permanent de jeunes, non accomplis, non expérimentés (malgré souvent une très vaste et longue expérience) sous prétexte qu'ils n'ont pas de statut régulier. Autrement dit, ils sont traités comme les jeunes tout en ne l'étant plus et discriminés comme les jeunes.

Je viens d'apprendre que, si les jeunes ont plus d'accident au travail, ce n'est pas parce qu'ils sont jeunes et insoucians, mais parce qu'ils sont précaires et qu'ils n'ont donc pas le temps de s'adapter aux nouvelles caractéristiques de leurs emplois changeants. [Analyse de l'*Enquête sur la dynamique du travail* de Statistique Canada par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, résultats rapportés par Loraine Pichette dans *Prévention au travail*, IRSST, vol. 23, no 3, Été 2010, pp. 17-20]

Les causes de discrimination sont donc rarement les vraies causes de l'inadaptabilité des personnes. Le problème ne réside donc pas chez eux, mais chez ceux qui les accueillent ou, il serait plus juste de dire, chez ceux qui ont failli à la tâche de les accueillir. C'est pourquoi il faut sans cesse rappeler la nécessité de combattre les préjugés et les biais. Cela s'est vérifié dans le combat des femmes pour l'égalité, il faut que quelqu'une en parle à toutes les réunions des conseils exécutifs, à toutes les assemblées générales, etc. Pour les lesbiennes, gais, bisexuels ou transgenres (LGBT), c'est pareil, *idem* pour les minorités racisées, il faut le fatigant ou la fatigante de service qui rappelle ces réalités, sinon on les balaie sous le tapis ou on n'y pense même pas.

Il convient donc de soutenir de manière continue la démarche de lutte aux préjugés. Et, comme on le voit, puisqu'une discrimination en cache souvent une autre, ou pis encore en suscite une autre, il est d'autant plus important que nous fassions des efforts pour lutter contre elles. Le combat des chargés de cours pour une meilleure reconnaissance sociale doit s'accompagner d'un combat de tous les instants contre toutes les discriminations et pour la promotion de la diversité. C'est en effet nécessaire de vaincre la marginalisation sous toutes ses formes sinon il y aura des bons discriminés, ceux qui n'ont pas eu de chance, et les mauvais discriminés, ceux qui méritent ce qui leur arrive, de la même façon que l'idéologie néolibérale à coup de fondations et de privatisation essaie de nous convaincre qu'il y a les bons pauvres, ceux qu'on peut reconnaître à la grand-messe et qui nous remercie de nos bontés, et les mauvais, ceux qui veulent changer le système et qui ont en plus parfois l'outrecuidance de tomber malades.

Je soumetts ici au débat une observation qui est peut-être un préjugé, car je n'ai pas d'étude statistique sur la question. Il m'apparaît probable que la représentation des gais et lesbiennes au sein de nos organisations est assez bien assurée en ce sens que les gais, surtout, c'est peut-être moins vrai pour les lesbiennes, compensent souvent le manque de famille immédiate par un investissement social ou syndical important. Cela dit, ça ne signifie pas qu'ils sont à même de prendre en compte davantage la problématique de l'homophobie dans le milieu de travail. On peut y être sensible sans nécessairement bien la comprendre, ni sans être en mesure de démonter les mécanismes qui sont à l'œuvre dans le fonctionnement hétérosexiste des groupes humains et des sociétés occidentales.

Mon expérience personnelle m'a appris que très peu de gais et lesbiennes chargés de cours s'affichent sous prétexte que ce n'est pas un enjeu dans le cadre de leur travail. Pourtant, les collègues comme les étudiants ont besoin de modèles. Il n'est pas rare que des étudiants viennent me voir pour me demander conseil sur la façon de se comporter avec leurs camarades de classe ou tout simplement pour me confier comment ils se sentent. Le milieu universitaire n'est pas si imperméable qu'on voudrait bien le croire.

Par exemple, à l'Université de Montréal, nous avons tout lieu de croire qu'un de nos membres s'est vu privé de la reconnaissance de ses qualifications à cause, soit de son origine ethnique, soit de la couleur de sa peau. En effet, au vu du dossier, de son expérience et de sa formation, nous n'avons trouvé aucune explication pour le refus de l'administration.

La reconnaissance des diplômés peut être un cas problématique pour des chargés de cours d'origine étrangère. Reconnus quand il y a pénurie, ils deviennent soudainement incompétents lorsque les ressources humaines sont plus nombreuses.

Autre cas patent de discrimination : les femmes en sont victimes en ce sens que sur elles repose le fardeau de concilier famille-travail et parfois études.

Et c'est là que peut intervenir la structure de Conseil central qui a, par ses fronts de lutte, un rôle à jouer dans la lutte contre ces discriminations : front de lutte LGBT, front de lutte

immigration et relations ethnoculturelles ainsi que front de lutte éducation. Ces comités ou fronts de lutte permettent de joindre les préoccupations des groupes discriminés sans égard à leur secteur de travail ou en sus des préoccupations liées à leur secteur de travail. L'organisation horizontale des structures CSN est à cet égard un atout intéressant.

Cela est sûrement plus difficile dans les conseils centraux des régions qui n'ont pas beaucoup de libérés permanents et qui, donc, ne peuvent offrir autant de soutien logistique à des comités.

Voici tout de même quelques propositions de stratégies pour joindre nos luttes puisqu'en effet elles relèvent d'un même type de mouvement contre le différent, l'atypique, l'inhabituel...

Combattre l'idée de *moins* associé au travail à temps partiel en valorisant la fierté, l'estime de soi. On peut légitimement se demander comment on peut favoriser l'estime de soi dans un contexte universitaire. Par exemple, lors du conflit que nous avons connu à l'Université de Montréal, nous avons valorisé la fonction enseignante, en parlant de passionnés de l'enseignement, en rappelant que nous avons l'enseignement à cœur, en utilisant comme slogan «Nous ouvrons les portes du savoir». Il conviendrait pour les autres minorités de compléter ces énoncés par un rapport à la diversité et à la richesse qu'elle apporte. On pourrait aussi adapter ses énoncés, en créer de nouveaux qui valorisent la diversité des provenances, la diversité des cultures, des apparences, des modes de vie, qui sont tous des apports non négligeables à la qualité de vie et à la richesse collective. Il est aussi essentiel que les mouvements de solidarité envers les luttes des minorités soient encouragés au sein des organisations de chargés de cours.

Trouver des actions locales dans les syndicats même, pas seulement au niveau des politiques globales. C'est là une des recommandations du rapport *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble* (rapport final sur l'enquête auprès des travailleurs d'origine culturelle différente et de la journée de consultation du 19 novembre 2009) du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN) par Sid Ahmed Soussi et Jean-Claude Icart de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) de l'UQÀM et soumis en mars 2010.

Ce rapport suggère de rendre plus évidente la participation de la diversité dans nos instances : exécutif, conseil syndical, divers comités. Nous devrions peut-être nous en inspirer dans nos structures respectives.

Parmi ces moyens : «faire en sorte que le fonctionnement démocratique même (incitation à la candidature, encouragement à assumer des fonctions électives, etc.) permette le recrutement et l'engagement de responsables issus des communautés culturelles dans les exécutifs locaux.»

Assurer une plus grande présence syndicale locale. Cela veut dire cibler les personnes des minorités pour leur offrir un espace. En commençant probablement par les attirer dans les comités et sous-comités, ce qui est une occasion d'observer le syndicalisme à l'œuvre, d'y prendre goût et de mieux s'insérer dans les structures.

Le rapport suggère aussi de cibler l'action dans le lieu privilégié de l'action syndicale, soit le lieu de travail. Cela s'avère particulièrement difficile pour les chargés de cours qui n'ont pas de bureau et qui ont très peu d'occasion de rencontrer leurs collègues. La lutte à la discrimination est ici entravée par les conséquences de la discrimination liée au statut de travail. Il faut donc créer et multiplier les occasions de rencontre. Il me paraît que d'associer les membres aux luttes des autres minorités est justement une occasion de plus de faire connaissance avec les collègues et de développer une solidarité à la fois sectorielle et sociale.

Les autres propositions sont

- l'intégration dans les structures syndicales (engagement et participation aux décisions);
- la sensibilisation aux enjeux sociolinguistiques attachés au travail dans le cas des personnes issues de l'immigration (enjeux de francisation, par exemple pour le Québec);
- la conscientisation par rapport à la question nationale;
- la lutte contre le racisme et la discrimination dans les milieux de travail.

Mais que se passe-t-il si on a affaire à un milieu de travail non syndiqué? Il semble bien que l'une des premières mesures à entreprendre soit d'essayer de syndiquer les travailleurs. Le statut d'opprimé du travail est très certainement un point de ralliement pour un groupe aussi diversifié soit-il. En effet, la conclusion sur laquelle le rapport insiste le plus est qu'il faut adopter le principe de la primauté du rapport de classe sur les rapports sociaux communautaristes :

«les rapports de force dans les milieux du travail ne sont pas structurés par les rapports communautaires, mais par les modes d'organisation du travail et les nouvelles stratégies des organisations (le Capital), tout cela sous l'arbitrage de l'État, dans le cadre du rapport institutionnel Travail/État/Capital que le mouvement syndical, et la CSN au premier chef, ont intérêt à préserver et à renforcer.» [Conclusion du rapport pp. 22-28]

Et pour faire bonne mesure, j'ajoute cette citation essentielle attribuée au pasteur Martin Niemöller :

«D'abord, ils sont venus chercher les Juifs, mais je n'ai rien dit parce que je n'étais pas juif. Puis, ils sont venus chercher les communistes, mais je n'ai pas parlé parce que je n'étais pas communiste. Ensuite, ils sont venus chercher les syndicalistes, et je me suis tu parce que je n'étais pas syndicaliste. Finalement, ils sont venus me chercher, il n'y avait plus personne pour me défendre.»

