Groupe d'études et de recherches axées sur la communication internationale et interculturelle

http://geracii.uqam.ca

CAHIERS DU GERACII

2016
Vol. 1, No. 1

Communication internationale et communication interculturelle : Stratégies et obstacles à l'harmonisation des relations interculturelles

Comité éditorial

Cheolki Yoon
Christian Agbobli
Caterine Bourassa-Dansereau
Sklaerenn Le Gallo
Macky Sall

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationale du Québec, 2016

Bibliothèque et Archives Canada, 2016

ISBN: 978-2-9816309-0-2

L'ACCÈS ET LE MAINTIEN AU TRAVAIL DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS AU QUÉBEC : ENVISAGER LA DYNAMIQUE INTERCULTURELLE À PARTIR DU PARCOURS BIOGRAPHIQUE ET SOCIAL

Marie-Josée Lorrain
Université du Québec à Montréal

Cécile Nicolas
Université du Québec à Montréal

Résumé

Dans ce texte, la dynamique interculturelle est envisagée à partir d'une expérience sociale spécifique, celle de travailleurs immigrants syndiqués, aux prises avec des préoccupations quotidiennes, liées à l'intégration et au maintien au travail au Québec. Partant du constat que « *les immigrants n'arrivent pas dans le vide »,* nous faisons l'hypothèse que soutenir l'interprétation qu'ont les travailleurs immigrants de leur vécu conduit à une meilleure prise de conscience individuelle de son propre regard sur la différence. Il s'agit d'un geste *micro* qui a un impact direct à l'échelle *méso* et *macro* du système (meilleure compréhension des dynamiques interculturelles dans la société d'accueil, élargissement des réseaux socio-professionnels, d'ouverture plus grande dans la hiérarchie organisationnelle, etc.). Par voie de conséquence, ce soutien devient une source incontournable pour la construction de possibles stratégies durables pour l'harmonisation des relations interculturelles au Québec.

Mots clés : récit biographique et social, dynamique interculturelle, travailleurs immigrants, insertion professionnelle et maintien au travail, *empowerment*, conscience critique, identité positive

Introduction

Des études récentes (Guénette, Mutabazi, von Overbeck et Pierre, 2014 ; Tshibangu, 2015), démontrent l'importance stratégique de l'immigration pour le Québec, tant pour la

croissance démographique, que pour répondre aux besoins prioritaires du marché du travail. Cette immigration conséquente constitue, de fait, un énorme défi de gestion de la diversité pour la société québécoise qui doit accueillir adéquatement ces nouveaux arrivants. Cette dynamique sociétale traverse l'interculturel organisationnel.

Pourtant, la société québécoise en général (plus particulièrement celle dite de « souche québécoise ») s'est passablement désintéressée de ce problème. Les sentiments de discrimination (fondés ou non), les sentiments d'isolement, ou de « *silencing* » (mise en silence volontaire), les processus de reconnaissance, le respect des droits fondamentaux évoqués à plusieurs reprises par les participants à la recherche-action (Lorrain et Nicolas, 2015) touchent précisément aux rapports entre les immigrants et la société d'accueil. Ces constats peuvent s'appliquer aux immigrants eux-mêmes, quand ceux-ci restent repliés sur leur communauté ethnique, voire sur le cercle plus restreint de la famille. Ce sont précisément les méconnaissances de ces enjeux qui ont amené la Commission Bouchard-Taylor concernant les accommodements raisonnables à parler de crise de perception dans la population québécoise en général. Le récit de vie individuel en collectif est une démarche puissante pour donner la parole à ceux et à celles qui sont le plus souvent exclus des débats et de cette manière, contribuer à valoriser leur expérience de vie au sein de la population d'accueil. C'est aussi dans cette logique que l'on peut envisager le récit de vie comme un vecteur de transformation de soi, qui peut également, participer à un processus plus large de transformation sociétale.

I. La recherche-action

Cette recherche-action exploratoire a été réalisée de 2012 à 2015 en partenariat avec la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ). Nous étions co-chercheures dans l'axe : *accès au travail*, (CRSH, développement partenariat, *Commission citoyenne multimodale pour l'exercice des droits et l'harmonisation des relations interculturelles).* Celle-ci a pour objectif de dégager un certain nombre d'évènements marqueurs de parcours des travailleurs immigrants. Notre recherche-action (Rhéaume, 1982), qui s'est intéressée à l'expérience (Brun, 2001) de ceux et celles qui sont les premiers acteurs et témoins

importants de l'intégration et du maintien au travail de travailleurs immigrants, s'avère d'une grande richesse pour tenter de comprendre les enjeux en lien avec les rapports interculturels entre travailleurs immigrants et société d'accueil. Cette recherche-action a donc visé l'analyse d'une expérience sociale spécifique, c'est-à-dire celle de travailleurs immigrants syndiqués, aux prises avec des préoccupations quotidiennes liées à l'intégration et au maintien au travail.

I.1 Le récit de vie

Dans les contraintes d'espace d'un court texte, nous présentons ici quelques points essentiels de la démarche des « récits de vie » (Desmarais, Fortin et Rhéaume, 2012) utilisée pour cette recherche. En effet, celle-ci nous est apparue des plus appropriées parce qu'en donnant la parole, elle invite à une mise en lien renouvelée des représentations du monde du travail ; de l'histoire personnelle d'engagement dans la vie syndicale et de l'expérience concrète de l'intégration, de l'insertion professionnelle et du maintien au travail. Nous nous adossons à la sociologie clinique, une branche des études compréhensives qui cherche à analyser la dimension existentielle des rapports sociaux, en montrant comment chaque histoire est à la fois l'expression d'un destin singulier et l'incarnation de la société dans laquelle elle s'inscrit (de Gaulejac, 1999, p. 17).

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

histoires positives. Dans une perspective d'*empowerment*, cette démarche correspond au développement d'une conscience critique et d'une identité positive.

I.2. Éléments d'analyse

I.2.1. Réflexifs

Grâce à l'approche épistémologique de la réflexivité (Morisse et Lafortune, 2014), qui souligne l'importance d'intégrer ce que Kelchtermans (2001) désigne le « cadre interprétatif personnel », nous avons été attentives à quatre dimensions essentielles de ce cadre : morale, politique, affective et éthique.

I.2.2. Ergologiques

Nous appuyant sur l'approche théorique de l'ergologie (Schwartz et Durrive, 2009) et sur la notion de norme, nous avons été attentives à identifier les processus de renormalisation susceptibles de nuire ou de faciliter la re-hiérarchisation des valeurs des travailleurs immigrants syndiqués lors de leurs expériences vécues dans les organisations du travail au Québec.

I.2.3. Interculturels

La recherche sur la « gestion de la diversité culturelle dans les petites entreprises québécoises », faite à l'Université du Québec à Montréal, offre des manières de questionner la cohabitation des groupes ethniques dans l'entreprise québécoise (Rhéaume, Gravel et Legendre, 2014). Dans un tel contexte, nous avons été attentives à ne pas confondre cloisonnement ethnique, discrimination et exclusion sociale, car il y a des groupes ethniques solidaires, mais plus fermés sur eux-mêmes, comme le suggèrent Bertheleu et Billon (1997).

I.3. Les participants

Les participants volontaires ont été sélectionnés à partir de quelques critères empiriques et subjectifs, en accord avec notre partenaire de la FTQ. Les personnes participantes ont été retenues selon trois critères relativement larges : avoir une expérience d'implication syndicale (sans égard à la durée) dans des secteurs professionnels variés couverts par la

centrale syndicale, exprimer une volonté de s'impliquer dans la recherche-action, avoir une mixité hommes / femmes. Au total dix personnes (six hommes et quatre femmes) ont accepté de témoigner de leurs parcours migratoires et d'insertion professionnelle au Québec. Nous considérons que cet échantillon de dix participants permet de renseigner un ensemble significatif de richesses et de variétés d'expériences de travailleurs issus de l'immigration.

II. Quelques résultats : travailleurs immigrants, sujets dans des environnements de travail québécois

De cette recherche, nous présentons ici quatre dimensions de l'expérience d'implication syndicale du travailleur immigrant, sujet dans des environnements de travail québécois.

II.1. La dimension morale

Nous avons cherché à déplier les raisons qui motivent nos actions, les buts que l'on se fixe, les valeurs qui nous portent et les normes que l'on respecte. En se rapportant à la question de l'implication syndicale, une des valeurs qui apparaît à plusieurs reprises a trait à la justice. Plus précisément, c'est l'injustice vécue et éprouvée, qui conserve un relent de révolte et est présentée dans certains témoignages comme une incitation à l'action. Ricœur souligne que « les hommes ont une vision plus claire de ce qui manque aux relations humaines, que de la manière droite de les organiser » (2009, p. 229). *« Quand je vois quelque chose d'injuste, (...), je prends leur défense »* dit Frida. De son côté, Lucien explique : « *certaines personnes* […] *ne connaissent pas les droits* […] *d'où ma croisade pour pouvoir informer les gens de cette communauté* […] ».

Certaines personnes ont développé dès leur vécu d'enfant, puis d'adolescent dans leurs pays d'origine, une *sensibilité à des enjeux sociaux*, tels que la lutte contre les régimes autoritaires ou fascistes, les guerres et leurs effets, la place des femmes dans le monde, la lutte contre le chômage. Le manque de justice, vécu parfois assez jeune dans le pays d'origine, semble avoir laissé des traces profondes dans la mémoire de certains ; au point qu'aujourd'hui encore, des constats d'injustice pour eux-mêmes comme pour les autres,

les amènent à prendre part, à s'engager d'une manière citoyenne. Cet engagement nous semble proche de l'idée d'une justice réparatrice (Ricœur, 1990, p. 235), qui viendrait en quelque sorte, tenter, de combler le non-respect vécu et constaté de certains aspects du droit du travail, et de fait, l'équité de « traitement » de chaque salarié. Ce droit que les institutions gouvernementales ne semblent pas toujours parvenir à faire respecter, l'implication syndicale paraît offrir une possibilité d'y remédier. Il s'agit de s'engager pour contribuer au rétablissement d'une égalité de droits, de traitements, de considération entre chaque personne, dans les milieux de travail.

Se battre pour se faire respecter, lutter contre l'injustice dans le travail, contribuer au respect de la convention collective, du droit du travail, aider les collègues à s'approprier les textes juridiques, etc. représentent ce que Schwartz et Durrive (2009) nomment des *valeurs sans dimensions*. Par opposition aux valeurs dimensionnées qui peuvent être quantifiables, mesurables et évaluables, les valeurs sans dimensions « sont celles du politique, du "bien commun" (la santé, l'éducation, la culture, etc.) » (*Ibid*., p. 260) et ne sont pas hiérarchisables.

II.2. La dimension politique

Pour ceux qui sont impliqués syndicalement, cela renvoie également à poser la question : dans quel intérêt travaillons-nous ? Comment participons-nous à la construction d'un monde commun ? Du point de vue de l'ergologie, cette dimension est à rapprocher de ce que Schwartz et Durrive (*Ibid*., p. 86) nomment le pôle de la « *Politeia »*, donc de l'organisation politique citoyenne, ou pour le dire avec la sémantique de l'ergologie, le pôle du « Bien Public ». Voici la question sur laquelle les participants ont échangé : *en quoi est-ce important de s'investir pour l'exercice de ces droits ?*

Lorsqu'il commence à travailler au Québec, Amin se sent interpelé par la question de l'intégration des immigrants, dans le syndicat, et plus largement, dans la société québécoise. « *Quand j'arrive ici, je constate que les gens ont peur de revendiquer leurs droits* [dans l'entreprise] ». En occupant les fonctions de délégué syndical dans l'entreprise dans laquelle il travaille, Lucien perçoit qu'il existe des disparités entre les travailleurs, certains manquent d'informations sur leurs droits. Pour Frida, s'engager comme déléguée syndicale

dans l'entreprise dans laquelle elle travaille actuellement, c'est : « *pour aider le monde parce qu'il y a beaucoup de migrants qui ne parlent pas vraiment français ». « Si on reste à l'extérieur, on peut bien critiquer, mais il faut rentrer dedans pour voir qu'est-ce qui se passe* », explique Jean. Il ajoute : « *c'est pour ça que je suis très apprécié dans le syndicat, parce qu'ils* (les dirigeants de la compagnie) *engagent beaucoup d'immigrants et quand ils* [les salariés immigrants] *me voient, ben, ça les rassure un peu* ».

Comme pour Rachida, la connaissance du droit du travail et le soutien aux travailleurs immigrants qui ne le connaissent pas sont un moteur d'engagement et de lutte. Jean précise : *« quand tu ne connais pas tes droits, tu sais que tu n'es pas chez toi. Moi je connais mes droits.* […] *on sait que tu peux aller aux normes du travail. »* Comme ont pu l'exprimer clairement d'autres participants, les lois, comme les conventions collectives qui encadrent le travail, sont autant de gardes fous contre les prescriptions de la direction et les dérives managériales possibles. Armand se retrouve impliqué syndicalement un peu malgré lui et les études de droit qu'il a suivies dans son pays d'origine lui offrent une certaine aisance qu'il met à profit pour la compréhension du droit du travail canadien.

On peut penser que, même s'ils ont dû s'adapter à de nouvelles normes socioprofessionnelles, ils ont été capables « d'imprentissage » (Schwartz et Durrive, 2009, p. 256), c'est à dire, de réaliser de nouveaux apprentissages réellement transformateurs (Mezirow, 2001) dû au fait d'être capable de questionner à nouveau leurs valeurs et leurs visons du monde ; « Le néologisme "imprentissage" est construit par proximité avec le terme d'imprégnation, ou processus de maturation – impossible à anticiper […] .» (*Ibid*., p. 257). Plus précisément, nous sommes amenées à penser que les personnes que nous avons rencontrées ont vécu des situations qui les ont conduites à activer certaines de leurs valeurs et visions du monde, et à les relier aux nouvelles normes en vigueur au Québec.

Schwartz et Durrive (p. 229) précisent que « les "valeurs" n'existent pas comme un donné extérieur aux dramatiques de l'activité, extérieures aux expériences vécues, lesquelles au contraire n'arrêtent pas de les retravailler, les hiérarchiser, les redéfinir. » C'est donc de la rencontre de situations d'injustice constatées dans leurs milieux professionnels et vécues parfois par les participants eux-mêmes, que des dramatiques d'usage de soi se sont déroulées et ont interpellé suffisamment ces personnes, pour qu'elles fassent le choix de

ne pas rester isolées et qu'elles se tournent vers les syndicats et l'implication syndicale comme moyens pour agir en cohérence avec leurs valeurs. Rappelons qu'au sens étymologique, « dramatique veut dire qu'il y a une histoire qui se passe, histoire qui n'était pas prévue au départ, mais qui n'est pas nécessairement tragique » (*Ibid*., p. 25). Certains événements de la vie contraignent à prendre des décisions importantes pour résoudre des situations parfois même indécidables parce que paradoxales. Pour décider, l'humain peut se référer à des normes en vigueur, ou des manières de faire élaborées par d'autres antérieurement. Mais il peut aussi choisir et prendre des décisions en arbitrant entre ses valeurs personnelles et des valeurs extérieures à lui. Il fait alors ce que Schwartz et Durrive nomment un usage de soi par soi et se redonne une place de sujet dans les décisions qu'il est amené à prendre. Un acte d'arbitrage qui contribue également à faire évaluer les normes et les valeurs au sein même de la société. Selon Schwartz et Durrive (p. 86) « […] les reconstructions possibles du monde des valeurs, se font d'une manière « collective ». Ainsi, on peut faire l'hypothèse qu'il y a chez certains participants, une volonté de contribuer à la transformation sociétale des valeurs et des normes, officielles, mais aussi non officielles qui régissent les mondes du travail.

II.3. La dimension affective

Les émotions et sentiments jouent un rôle important dans notre compréhension des situations, ils influencent de façon constructive ou non l'activité de penser et la réflexion. Cette dimension est transversale à toutes les autres présentées dans notre analyse, puisqu'elle fait référence à ce qui nous affecte et à la manière dont nous traitons et comprenons l'information. Nous retenons les paroles d'Amin et d'Armand, qui rejoignent des propos similaires tenus pas d'autres participants. Ils sont liés à la reconnaissance des compétences du travailleur immigrant, et à la place sociale qui lui est laissée dans l'entreprise et nous paraissent révélateurs d'une multitude de sentiments entremêlés et de souffrance qui jalonnent leur parcours d'insertion professionnelle :

> *Dans le cadre de notre travail, on veut être traité à notre juste valeur. C'est-à-dire que, face à une situation, qu'on ne te regarde pas d'en haut parce que tu viens d'ailleurs* […] *certains commentaires, venant des superviseurs, mais aussi des collègues forment le racisme ou des choses comme ça. Appelons les choses par leurs noms.*

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

> *On te pose toujours la question d'où tu viens, que tu sois arrivé il y a 30, 40, 50 ans. Alors d'où tu viens, ça prouve que tu n'es pas d'ici. C'est une question que je ne connaissais pas moi, maintenant, je la connais, et elle suppose que je ne suis pas d'ici. Je ne serais jamais d'ici* […].

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

II.4. La dimension éthique

Il s'agit de l'identité de sujet, pleinement acteur et auteur de ses actes, du respect de soi et de la conformité de nos actes avec nos valeurs. Sur cette dimension, Ricœur (1950-2009, p. 81) mentionne : « […] en faisant quelque chose, je me fais être, je suis mon propre pouvoir être ». La dimension éthique fait également référence à l'agir : est-ce que j'assume la responsabilité de mes actes ? Le sentiment de responsabilité, qui permet à la personne de dire : « cette action c'est moi » (*Ibid*., p. 84), est présent dans la dimension éthique. Reprenons Ricœur (p. 87) qui en donne une définition : « viser à la vraie vie avec et pour l'autre dans des institutions justes ». Avec lui, nous allons supposer que « le sens éthique n'est pas à ce point enfoui qu'il ne puisse être invoqué comme recours lorsque les normes deviennent à leur tour muettes face à des cas de conscience indécidables » (Ricoeur, 1990, p. 222). Idriss mentionne : *« j'ai dit au superviseur lorsque je suis revenu, je reviens par défi pour défendre ces pauvres que vous maltraitez. Pour moi, les gens, vous n'êtes pas obligé de les aimer, mais vous devez les respecter ! C'est pour ça que je suis revenu. »*

III. Quelques constats

On repère à travers les propos des participants, le début d'un travail narratif autour de : être immigrant dans un nouveau pays, devenir un travailleur immigrant et s'impliquer syndicalement. Nous en tirons trois constats. Premier constat : la participation à la recherche-action. Plusieurs participants nous ont clairement exprimés que la participation à la recherche-action leur avait ouvert un espace de dialogue au sein d'un groupe ayant les mêmes préoccupations pour parler des droits des travailleurs immigrants, de l'implication syndicale et des questions relatives à l'insertion professionnelle dans le pays d'accueil. Cet espace d'échanges a permis à chacun de revenir sur des étapes de parcours d'immigration, lointaines pour certains, mais néanmoins encore vives. Mieux comprendre, en s'écoutant mutuellement, comment chacun a vécu les doutes, les souffrances, les joies, les « bons coups », qui sont reliés au processus d'immigration et d'intégration, a permis une reconfiguration de sens par des nouvelles mises en lien des expériences. Deuxième constat : la présence de la discrimination qui traverse plusieurs témoignages, de ce que le vécu personnel peut expliquer de ce phénomène puisque plusieurs participants ont affronté des situations de discrimination. Troisième constat : de la sphère individuelle et groupale, à la sphère collective et syndicale. Parmi les volets abordés dans cette recherche, il nous semble que la partie concernant la définition de ce que constitue la participation à la vie syndicale – on a évoqué aussi la participation à la vie démocratique – est celle qui favoriserait le plus un « vrai dialogue » interculturel entre les travailleurs immigrants et la société d'accueil. Nous sommes donc en présence d'une question favorisant la pluralité des conceptions, elle est engageante, car elle se concentre beaucoup plus sur ce qui rassemble que sur ce qui divise. Plusieurs participants ont exprimé leur désir de « *laisser quelque chose* », une trace orale et/ou écrite afin de soutenir par leur expérience, celles de ceux qui viendront s'installer au Québec et chercherons comme eux à s'insérer professionnellement pour s'intégrer au nouveau pays d'accueil. Une partie du témoignage qu'un participant nous a partagé, a été mis en valeur par la rédaction de courts articles dans le bulletin de la FTQ, *D'Ici et d'ailleurs*.

Pour conclure ce court article, le précédent point nous mène à soulever deux autres constatations majeures. D'une part, que les problématiques rencontrées par les travailleurs immigrants syndiqués sont récurrentes et les recommandations formulées se ressemblent à travers le temps. D'autre part, que l'accompagnement des personnes est indispensable si la volonté de réduire les écarts culturels et favoriser l'inclusion dans le pays d'accueil est réelle.

Bibliographie

Bertheleu, H. et Billon, P. (1997). Cloisonnement ethnique et solidarité captive. Famillelao dans le quartier Côte-des-Neiges. Dans D. Meintel, V. Piché, D. Juteauet S. Fortin (dir.) *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Les interfaces de la pluriethnicité* (p. 229-261). Montréal, Canada : L'Harmattan.

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

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

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

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

Habermas, J. (2005). *Théorie de l'agir communicationnel* (3e éd., J.M Ferry, trad.). Paris, France : Fayard. (Ouvrage original publié en 1981 sous le titre *Theorie des kommunikativen Handelns*. Frankfort, Allemange : Suhrkamp).

Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance* (P. Rusch, trad.). Paris, France : Clerf. (Ouvrage original publié en 1992 sous le titre *Kampf um Anerkennung*. Frankfort, Allemagne : Suhrkamp).

Kelchtermans, G., et al. (2001). Conditions Fostering the Implementation of Large-Scale Innovation Programs in Schools: Teachers' Perspectives. *Educational Administration Quarterly*, (37): 130-166.

Lorrain, M.-J. et Nicolas, C. (2015). *L'accès au travail de travailleurs immigrants mis en mots : dynamiques subjectives et inter-subjectives de l'implication syndicale au Québec.* Rapport de recherche CRSH (Développement partenariat, *Commission citoyenne multimodale pour l'exercice des droits et l'harmonisation des relations interculturelles*, 2012-2015). Montréal, Canada : Université du Québec.

Mezirow, J. (2001). *Penser son expérience. Développer l'autoformation*. Lyon, France : Chroniques sociales.

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

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

Rappaport, J. (2000). Community Narratives: Tales of Terror and Joy. *American Journal of Community Psychology, 28* (1): 1-24.

Rhéaume, J. (1982). La recherche-action : un nouveau mode de savoir ? *Sociologie et sociétés, 14* (1) : 43-51.

Ricœur, P. (2004). *Parcours de reconnaissance*. Paris, France : Gallimard.

Ricœur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris, France : Points.

Ricœur, P. (1950-2009). *Philosophie de la volonté 1. Le volontaire et l'involontaire*, Paris, France : Points.

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