



TRANSFORMATIONS DES MARCHÉS DU TRAVAIL ET INNOVATIONS SYNDICALES AU QUÉBEC

Yanick Noiseux

Préface de Dorval Brunelle



TRANSFORMATIONS
DES MARCHÉS
DU TRAVAIL
ET INNOVATIONS
SYNDICALES AU QUÉBEC

Presses de l'Université du Québec

Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450, Québec (Québec) G1V 2M2

Téléphone : 418 657-4399

Télécopieur : 418 657-2096

Courriel : puq@puq.ca

Internet : www.puq.ca

Diffusion/Distribution :

CANADA Prologue inc., 1650, boulevard Lionel-Bertrand, Boisbriand (Québec) J7H 1N7
Tél. : 450 434-0306 / 1 800 363-2864

FRANCE AFPU-D – Association française des Presses d'université
Sodis, 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 77403 Lagny, France – Tél. : 01 60 07 82 99

BELGIQUE Patrimoine SPRL, avenue Milcamps 119, 1030 Bruxelles, Belgique – Tél. : 02 736 68 47

SUISSE Servidis SA, Chemin des Chalets 7, 1279 Chavannes-de-Bogis, Suisse – Tél. : 022 960.95.32



La Loi sur le droit d'auteur interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

TRANSFORMATIONS DES MARCHÉS DU TRAVAIL ET INNOVATIONS SYNDICALES AU QUÉBEC

Yanick Noiseux

Préface de Dorval Brunelle



Presses de l'Université du Québec

**Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales
du Québec et Bibliothèque et Archives Canada**

Noiseux, Yanick, 1974-

Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec

(Collection Innovation sociale)

Comprend des références bibliographiques.

ISBN 978-2-7605-4088-0

1. Marché du travail – Québec (Province). 2. Travail précaire – Québec (Province). 3. Syndicalisme – Québec (Province). I. Titre. II. Collection : Collection Innovation sociale.

HD5729.Q8N64 2014

331.1209714

C2014-940833-1

Les Presses de l'Université du Québec
reconnaissent l'aide financière du gouvernement du Canada
par l'entremise du Fonds du livre du Canada
et du Conseil des Arts du Canada pour leurs activités d'édition.

Elles remercient également la Société de développement
des entreprises culturelles (SODEC) pour son soutien financier.

Conception graphique

Richard Hodgson

Mise en pages

Le Graphe

Dépôt légal : 3^e trimestre 2014

› Bibliothèque et Archives nationales du Québec
› Bibliothèque et Archives Canada

© 2014 – Presses de l'Université du Québec

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés

Imprimé au Canada



PRÉFACE

Dorval Brunelle

Directeur de l'Institut d'études
internationales de Montréal
Faculté de science politique et de droit
Université du Québec à Montréal

L'apport de Yanick Noiseux à la sociologie du travail et sa contribution au renouvellement de la réflexion sur les pratiques syndicales dans un contexte caractérisé par la multiplication des régimes d'emplois reposent à mes yeux sur une triple originalité : théorique, bibliographique et méthodologique. Sur le plan théorique, l'auteur insiste d'entrée de jeu, contrairement à ce qu'ont fait et à ce que font encore trop d'analystes, sur l'importance d'établir une distinction claire entre les apports respectifs de Keynes et de Beveridge dans la définition des fonctions économiques et sociales de l'État après la Seconde Guerre. Il caractérise leurs contributions respectives en recourant à l'expression *régime keynéso-beveridgien* pour qualifier le régime d'intervention mis en place sous l'égide de la plupart des gouvernements occidentaux à l'époque, un régime qui a tenu le haut du pavé tout au long des soi-disant « Trente Glorieuses » et qui a été rogné par la suite sous la poussée d'un ensemble de forces ou de contraintes qui ont affecté en parallèle, mais tout de même fort différemment, les deux versants économique et providentialiste – ou social – du rapport salarial.

En clair, cette distinction implique que le régime d'économie mixte promu par Keynes conserve son autonomie relative par rapport au projet d'État-providence conçu par Beveridge. Encore récemment,

Maria Cristina Marcuzzo, dans «Keynes and the Welfare State¹» (2006), a montré que l'idée d'imputer à Keynes la création de l'État-providence reposait sur une double méprise, d'abord parce que Keynes lui-même ne s'était jamais affiché comme un réformateur social, ensuite parce qu'au moment de rédiger son rapport sur les services sociaux, en 1942, Beveridge n'était pas particulièrement keynésien. Cependant, le recours à cette distinction va bien au-delà d'une action en reconnaissance de paternité, puisqu'elle permet de distinguer et de départager les stratégies que les gouvernements vont mener sous l'égide des paramètres du keynésianisme de celles qu'ils vont poursuivre au nom du providentialisme. Appliquée à la notion de «rapport salarial», la distinction devient fort éclairante dans la mesure où elle permet de départager l'action différentielle menée par l'État sur les versants économique et providentialiste du rapport en question. On peut alors établir que le contrat de travail, qu'il soit collectif ou individuel, de même que l'ensemble des normes du travail imposées aux entreprises (salaire minimum, congés payés, vacances, etc.) représentent le versant économique du rapport salarial, versant sur lequel dominent les relations privées entre un travailleur et son patron. Et on peut souligner, de manière symétrique, que les politiques sociales et, notamment, les clauses dites «normatives» (supplément de revenu, santé-sécurité au travail, chômage, etc.) forment le versant providentialiste – ou social, ou public – du rapport salarial.

Cette simple démarcation permet de distinguer les politiques économiques poursuivies par les gouvernements qui, s'inscrivant progressivement en dehors des paramètres du keynésianisme, ont des effets particuliers sur le contrat de travail et les conditions de travail elles-mêmes, bref la relation *privée* entre les travailleurs et leur patron sur le plan du ou des marchés du travail, d'une part, et les réformes menées au chapitre des politiques sociales qui relèvent des transformations intervenues dans la mission providentialiste de l'État et qui, à ce titre, ont une influence sur le rapport entre les travailleurs et l'État, d'autre part. Cela posé, il est à la fois intéressant et révélateur de suivre en quoi et comment la remise en cause des droits collectifs et du contrat collectif de travail, à la suite de l'ascendant que prend progressivement le recours au contrat individuel de travail sur le versant privé du rapport salarial, se répercute sur, ou est facilité par, les amendements et les innovations apportés aux politiques sociales qui privilégieront de plus en plus l'individualisation de la relation entre *le* travailleur et *la* travailleuse face à l'État.

Ces deux voies sont celles qui sont empruntées par le gouvernement fédéral à compter des années 1980 surtout, alors qu'il poursuit la libéralisation des marchés des biens, des services et des capitaux en négociant

1. <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto_02_12.pdf>, consulté le 21 mai 2014.

des accords de libre-échange avec plusieurs partenaires, d'un côté, tandis qu'il assouplit ses politiques sociales – et notamment de l'assurance-chômage devenue l'assurance-emploi – au niveau intérieur, de l'autre. Le Cabinet avait lui-même établi un lien serré entre les deux objectifs à l'époque quand les trois ministres des Finances, du Commerce international et de l'Industrie, dans un mémo intitulé «Mandate for WTO negotiations», daté du 7 août 2002, avaient soutenu que les accords de libre-échange en cours de négociation devaient servir de levier dans la poursuite d'«ajustements structurels» au niveau interne. Ils écrivaient ceci: «*The challenges of NAFTA and bilateral free trade agreements provided the impetus for the structural adjustments needed not only to face competition at home but also to compete and win abroad, including in the world's largest market, the US*².» Dans cette citation, c'est bien évidemment le recours à la notion d'ajustement structurel qui donne tout son piquant au raisonnement, surtout quand on se souvient que l'expression était utilisée de manière rituelle en ces années-là par le tandem Banque mondiale – Fonds monétaire international dans les conditionnalités qu'ils imposaient aux pays en développement pour les inciter à effectuer toutes ces réformes économiques susceptibles de les intégrer le plus rapidement possible à un marché globalisé. Ces prémisses théoriques posées, Yanick Noiseux concentre son attention sur les transformations intervenues respectivement sur les plans du travail et du syndicalisme, avant de consacrer la troisième partie de son ouvrage à l'analyse de cinq cas. Et il conclut son étude en mettant en lumière les principales caractéristiques de ce qu'il appelle l'«État-régulateur» d'aujourd'hui, une transition qui a été grandement facilitée par la mise à l'écart des organisations syndicales, d'un côté, et par un rapprochement inédit opéré en direction des milieux des affaires, de l'autre.

La seconde originalité de Noiseux consiste à monter une bibliographie étonnamment riche en faisant appel, en dehors d'auteurs américains, anglais, français, canadiens et québécois «classiques», qu'il s'agisse de J.R. Commons, T. Veblen, R.T. Ely, P. Naville, D. Méda, A. Touraine, M.J. Gagnon, P. Verge ou G. Murray, pour ne nommer que ceux-là, à des auteurs mexicains comme G. Bensusán Areous, E. de la Garza Toledo, à l'Espagnol J.J. Castillo et, bien sûr, au Portugais B. de Sousa Santos, à qui il a emprunté sa sociologie des absences. C'est donc dire que cette richesse bibliographique a eu des prolongements théoriques déterminants dans ce travail. Il y a ici un héritage fort intéressant et révélateur à la fois de la curiosité scientifique et de l'ouverture d'esprit de l'auteur, deux qualités qu'il porte depuis la recherche qu'il avait entreprise et qui avait conduit au dépôt, en 2002, de son mémoire de maîtrise intitulé *Le secteur*

2. Voir D. Creighton (2002). «Leaked cabinet memo: Mandate for WTO negotiations», septembre, <<https://groups.google.com/forum/#!msg/flora.mai-not/bc5uGi-lmRQ/tQrY4DfmgWoJ>>, consulté le 21 mai 2014.

informel dans la ville de Mexico : une croissance sans rehaussement de la qualité de vie. Par ailleurs, cette ouverture reflète le parti-pris résolument *américain* ou plus exactement, pour éviter toute ambiguïté, le parti-pris résolument *interaméricain* de l'approche de Yanick Noiseux à la question du travail au Québec, un parti-pris qui permet de comprendre de manière à la fois plus forte et circonstanciée les tenants et aboutissants des évolutions en cours au Québec même. Il ne s'agit donc pas de prétendre que l'apport des théoriciens européens, et notamment français, ne soit pas essentiel, loin de là, mais il s'agit aussi de prendre acte d'un fait incontournable, à savoir que les influences majeures qu'elles soient économiques, politiques, sociales ou culturelles nous viennent d'abord et avant tout de l'Amérique et des Amériques, et qu'il est donc primordial d'aller voir là-bas ce que l'on dit et ce que l'on pratique en matière de sociologie du travail.

La troisième originalité est d'ordre méthodologique, et je voudrais brièvement attirer l'attention à ce propos sur la richesse des méthodes et des sources auxquelles l'auteur a eu recours : statistiques, documentaires, documents publics, rapports de commissions, documents d'organisations patronales, syndicales et d'associations les plus diverses. Cette diversité de sources, non seulement représente un important travail d'enquête, mais permet à l'auteur, surtout quand il est question des cinq études de cas auxquelles est consacrée la troisième partie du livre, de composer des portraits étonnamment riches et bien documentés d'autant de situations que tout sépare par ailleurs. C'est ainsi que les études consacrées successivement aux employées de Walmart, à ceux de la Société des alcools du Québec, aux étudiants-employés d'universités, aux camionneurs indépendants et aux travailleurs migrants saisonniers lui permettent de dépasser l'approche « en silo », dont il dénonce les limites en début d'ouvrage, et de proposer une interprétation à la fois originale et riche qui trace un portrait d'ensemble étonnamment fouillé des processus de flexibilisation qui plombent les marchés du travail à l'heure actuelle.

Enfin, je ne peux pas clore cette préface sans dire deux mots au sujet de l'étonnante capacité de travail de l'auteur, ce dont témoignait déjà la rédaction d'une thèse de doctorat qui comptait 871 pages ! Cette fois encore, Yanick Noiseux a commis un ouvrage important qui mérite une large diffusion et qui mérite surtout de donner lieu à d'autres études et à des approfondissements multiples.



REMERCIEMENTS

Cet ouvrage étant une actualisation de ma thèse de doctorat, je voudrais d'abord témoigner toute ma gratitude envers Dorval Brunelle, mon directeur de thèse, qui a su trouver les mots justes afin de m'encourager et me permettre de mener ce vaste projet à terme. Ma dette est donc grande envers celui qui aura eu une influence déterminante sur mon cheminement intellectuel et qui a eu la patience de lire et commenter les (trop?) nombreux manuscrits que je lui ai remis au cours des années.

La conduite d'un travail doctoral – et la mise en forme de ce livre qui en constitue l'aboutissement – est une aventure longue et laborieuse qui nécessite l'aide et la présence de nombreuses personnes. Je voudrais donc aussi exprimer ma reconnaissance à tous ceux et celles qui m'ont enseigné le métier de chercheur. Je pense ici tout particulièrement à Jean-Marc Fontan, Shirley Roy, Marie-Pierre Boucher, Michèle Rioux, Christian Deblock et Frédéric Lesemann. Ces remerciements valent aussi pour les nombreux collègues du Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation (CEIM), de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) et du Groupe de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) que j'ai côtoyés au fil des ans : Mathieu, Thomas, Sylvain, Francine, Pierre-Ulysse, Sid, Elsa, Carole, Loïc, Lise, Hélène

et Berthe. Je voudrais par ailleurs remercier mes collègues du Département de sociologie de l'Université de Montréal qui m'ont chaleureusement accueilli lors de mon embauche il y a maintenant deux ans.

Je voudrais enfin remercier tout particulièrement Samuel Blouin, Florence Desrochers et Stéphanie Mayer, qui ont participé à l'actualisation, à la correction et à la révision de cet ouvrage, ainsi que Jean-Marc Fontan et les membres du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), qui ont décidé de soutenir cette publication.

Mes derniers coups de chapeau vont à mes parents, Jeanne et Michel, à mes frères, Alexandre et Jean-François, à mes amis et à Guadalupe, qui m'ont soutenu tout au long de ce parcours.



TABLE DES MATIÈRES

■	PRÉFACE	VII
	<i>Dorval Brunelle</i>	
■	REMERCIEMENTS.....	XI
■	LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX	XVII
■	LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	XIX
■	INTRODUCTION	1
	À propos de la sociologie des absences,	
	de la sociologie des émergences et du travail de traduction	6
■	PARTIE 1	
	Transformation du travail dans le capitalisme avancé	13
1	Du fordisme à l'après: l'État et la transformation	
	des marchés du travail	15
	1. L'articulation politico-juridique des marchés	
	du travail: la transformation du rôle de l'État	16
	2. L'État-employeur et la prolifération du travail atypique	22

3.	L'État-régulateur et la précarisation du travail atypique	29
	Conclusion	35
2	La centrifugation, la précarisation et la rehiérarchisation des marchés du travail au Québec (1976-2011)	39
1.	La centrifugation et la rehiérarchisation des marchés du travail . . .	44
1.1.	Le travail à temps partiel	46
1.2.	Le travail temporaire.	47
1.3.	Le travail autonome	49
1.4.	Le cumul d'emplois	50
2.	Les formes occultées du travail atypique: le travail invisible	51
2.1.	Le travail au noir.	51
2.2.	Les « sans-papiers »	52
2.3.	Les aides familiales	52
2.4.	Les étudiants étrangers.	53
2.5.	Les travailleurs migrants saisonniers	53
3.	La centrifugation et la précarisation des conditions de travail	54
3.1.	La rémunération.	54
3.2.	L'accès aux avantages sociaux, à la protection sociale et à la négociation collective	57
	Conclusion	59
3	Le travail migrant temporaire: cheval de Troie d'une politique sociale du travail à visée universaliste	63
1.	Le cas des travailleurs migrants saisonniers dans le secteur agricole	65
2.	Le cas des aides familiales	69
3.	Le cas des travailleurs embauchés dans le cadre du Volet des professions peu spécialisées.	73
	Conclusion	76
	PARTIE 2	
	Transformation du travail, transformation du syndicalisme.	79
4	Les théories syndicales et le travail atypique: un bref retour sur la littérature	81
1.	Les théories « classiques » du syndicalisme	83
2.	Les théories du syndicalisme dans l'après-guerre (1945-1980)	86
3.	L'apport de la sociologie du travail latino-américaine	87
	Conclusion: quelques pistes de réflexion sur la mise à jour de la théorie syndicale.	91

5 Les organisations syndicales et le travail atypique: une lente prise de conscience	97
1. Les prises de position des grandes organisations syndicales québécoises	98
2. Des centrales syndicales trop souvent à la remorque de groupes populaires.	104
Conclusion	107
6 L'organisation collective des travailleurs atypiques: des états des lieux	109
1. Le travail à temps partiel	109
2. Les travailleurs temporaires	112
3. Les travailleurs autonomes	115
Conclusion	121
PARTIE 3	
Organisation collective et travail atypique: cinq études de cas	123
7 Le cas des travailleurs et travailleuses des succursales québécoises de Walmart	131
1. La précarisation et la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et les luttes des travailleurs et travailleuses des succursales québécoises de Walmart: une mise en contexte	132
2. Une chronologie partielle des luttes menées	134
3. Les principaux enjeux soulevés	140
Éléments de conclusion	145
8 Les luttes des employés des bureaux et des magasins de la SAQ	147
1. La précarisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, et l'essor du travail temporaire et de la sous-traitance à la SAQ: une mise en contexte	148
2. Une chronologie partielle des luttes menées par les employés des bureaux et des magasins de la SAQ	150
3. Les principaux enjeux soulevés	159
Éléments de conclusion	163
9 Le cas des étudiants-employés dans les universités québécoises	165
1. La précarisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor des étudiants-employés dans les universités québécoises: une mise en contexte	166
2. Une chronologie partielle des luttes menées par les étudiants-employés	167
3. Les principaux enjeux soulevés	172
Éléments de conclusion	177

10 Les luttes des camionneurs «indépendants»	179
1. La précarisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor des camionneurs «indépendants»: mise en contexte	180
2. Une chronologie partielle des luttes menées par les camionneurs «indépendants» au Québec	187
3. Les principaux enjeux soulevés	193
Éléments de conclusion	201
11 Le cas des migrants saisonniers dans les fermes maraîchères du Québec	205
1. La précarisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor du travail migrant saisonnier: une mise en contexte	206
2. Une chronologie partielle des luttes menées	207
3. Les principaux enjeux soulevés	211
Éléments de conclusion	213
■ CONCLUSION GÉNÉRALE	
Vers un travail de traduction des pratiques et des savoirs	215
■ BIBLIOGRAPHIE	231



LISTE DES FIGURES ET TABLEUX

Figures

Figure 1.1.	Dynamique de la rupture du contrat social dans l'après-fordisme	19
Figure 2.1.	Modèle d'Atkinson de la firme flexible et de la fragmentation des marchés du travail	41
Figure 2.2.	Taux de présence de l'emploi atypique dans l'emploi total selon le groupe d'âge, 2001 et 2009	46
Figure 3.1.	Centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et multiplication des régimes dérogatoires au Canada	64
Figure 10.1.	Complexité du secteur du transport général	181
Figure 10.2.	Répartition des camionneurs selon le statut dans le sous-secteur du transport général de marchandises par camion au Québec (2000)	184
Figure 10.3.	Évolution du nombre de camionneurs indépendants au Canada, 1987-2004	185
Figure 10.4.	Salaire moyen des camionneurs pour « compte d'autrui », 1988-1994	185

Tableaux

Tableau 1.1.	Taux de salaire horaire moyen et écart entre les emplois permanents et temporaires, 1997-2009	27
Tableau 4.1.	Regroupement des théories du syndicalisme	84
Tableau 5.1.	Principales revendications et orientations des grandes centrales québécoises concernant le travail atypique.	99
Tableau 6.1.	Syndicalisation des travailleurs à temps partiel, 1998-2011 . . .	110
Tableau 6.2.	Syndicalisation des travailleurs non permanents, 1998-2011 . . .	114
Tableau 6.3.	Principales initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective de travailleurs autonomes ou dits autonomes	116
Tableau 6.4.	Syndicalisation des femmes, des jeunes et des hommes au Québec, 1998-2011	122
Tableau 10.1.	Répartition des camionneurs au Canada (2004).	183
Tableau 10.2.	Revenus totaux avant et après impôt selon la catégorie de travailleurs (1997)	187



LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AAFQ	Association des aides familiales du Québec
AAQ	Association des acupuncteurs du Québec
ABE	Au bas de l'échelle
ACQ	Association du camionnage du Québec
ADIM	Alliance des intervenantes en milieu familial
ADNQ	Association des naturopathes agréés du Québec
AEMFQ	Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec
AFL	Alberta Federation of Labour (Fédération du travail de l'Alberta)
AFPC-FTQ	Alliance de la fonction publique du Canada-FTQ
AGSEM	Association for Graduate Students Employed at McGill
AIEST	Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis, de ses territoires et du Canada
AIMRA	Association des intervenantes et des intervenants en milieu résidentiel pour adultes
AJIQ	Association des journalistes indépendants du Québec
ALÉNA	Accord de libre-échange nord-américain
ANACT	Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail
APASQ	Association des professionnels des arts de la scène du Québec
APCCQ-FTQ	Association professionnelle des camionneurs et camionneuses du Québec-FTQ

APCRIQ	Association des propriétaires de camions-remorques indépendants du Québec
APRAC	Association professionnelle des routiers autonomes du Canada
AQTIS	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
ARPQ	Association des routiers professionnels du Québec
ASTRE-UQTR	Association syndicale des travailleurs étudiants et travailleuses étudiantes de l'Université du Québec à Trois-Rivières
ATTAC	Association pour la taxation des transactions financières et l'aide aux citoyens
CATA	Centre d'appui pour les travailleurs agricoles migrants
CDD	Contrat à durée déterminée
CEQ	Centrale de l'enseignement du Québec
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CIC	Citoyenneté et immigration Canada
CNP	Classification nationale des professions
CNT	Commission des normes du travail
CPJ	Conseil permanent de la jeunesse
CRO	Commission des relations ouvrières
CRT	Commission des relations du travail du Québec
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
CTC	Congrès du travail du Canada
CTQ	Commission des transports du Québec
CTTAQ	Coalition des travailleuses et travailleurs autonomes du Québec
EPA	Enquête sur la population active
ETC (emploi)	Équivalent temps complet
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FDNS	Front de défense des non-syndiqués
FERME	Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère
FFQ	Fédération des femmes du Québec
FJ	Force Jeunesse
FNC-CSN	Fédération nationale des communications-CSN
FNEEQ-CSN	Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec-CSN
FP-CSN	Fédération des professionnelles-CSN
FTQ	Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
IWW	International Workers of the World
LCBO	Liquor Control Board of Ontario
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et trans
LNT	Loi sur les normes du travail
LPEA	Loi sur la protection des employés agricoles (Ontario)

LRTA	Loi sur les relations de travail dans l'agriculture
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MTAA	McGill Teaching Assistants Association
NUPGE	National Union of Public and General Employees
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PAFR	Programme des aides familiaux résidants
PEME	Programme concernant les employés de maison étrangers
PPP	Partenariats public-privé
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
RESSAQ	Regroupements des ressources résidentielles adultes du Québec
RHDCC	Ressources humaines et développement social Canada
SA ² RE	Syndicat des auxiliaires administratifs, de recherche et d'enseignement de l'Université Laval
SAQ	Société des alcools du Québec
SAREUS	Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke
SCCUQ	Syndicat des chargés et chargées de cours de l'Université du Québec à Montréal
SCFP-FTQ	Syndicat canadien de la fonction publique-FTQ
SEEEU	Syndicat des étudiants et étudiantes employés de l'Université du Québec à Chicoutimi
SEES-UQAR	Syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'Université du Québec à Rimouski
SEESUQO	Syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'Université du Québec en Outaouais
SEMB SAQ	Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ
SÉSUM	Syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'Université de Montréal
SÉtuE	Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'Université du Québec à Montréal
SEUQAM	Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal
SNTR-CSN	Syndicat national du transport routier-CSN
SPHQ	Syndicat professionnel des homéopathes du Québec
SPHRE	Society for the Promotion of Human Rights in Employment
SRAQ-CSD	Syndicat des routiers autonomes du Québec-CSD
TAQ	Travailleurs autonomes Québec
TRAC	Teaching and Research Assistants at Concordia
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UDA	Union des artistes
UFCW	United Food and Commercial Workers Union [branche américaine des TUAC]
UGSW	Union of Graduate Student Workers
UQAM	Université du Québec à Montréal



INTRODUCTION¹

Pour qui s'intéresse à l'évolution du travail au Québec, le passage à un régime néolibéral au tournant des années 1980 renvoie à un mot : la flexibilisation. Alors que le pacte social du régime antérieur avait élevé la recherche du plein emploi au rang d'une variable indépendante que l'on cherchait à contrôler politiquement, le virage annonce une rupture dans le « compromis fordiste ». Engagé dans un partenariat à deux avec le milieu des affaires, l'État évacue désormais les syndicats des prises de décisions et s'active à combattre les « rigidités » du marché du travail.

Trente ans plus tard, force est de prendre acte que cette transformation marque un saut qualitatif et que la flexibilisation du travail ne peut plus être considérée comme une donnée conjoncturelle. Elle constitue plutôt le trait marquant d'un nouveau modèle d'organisation et de régulation du travail marqué par la fragmentation et la segmentation des marchés du travail. Pour reprendre les termes de Durand (2004), la nouvelle

1. L'auteur tient à remercier Samuel Blouin et Florence Desrochers, qui ont contribué à l'actualisation des chapitres 1 à 6 et 8 à 11, respectivement. Le travail de Stéphanie Meyer, qui a actualisé le chapitre 7, se doit aussi d'être souligné. Enfin, merci à Mathieu Roy du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) pour le travail d'édition qu'il a réalisé.

combinatoire productive instaure une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, tandis que la multiplication des statuts d'emploi se traduit par une montée rapide et soutenue du nombre d'emplois atypiques². Lorsqu'on le compare avec l'emploi «typique», l'emploi atypique, sous toutes ses formes, se distingue par une moindre rémunération, mais également par une admissibilité partielle aux régimes publics de protection sociale, un accès restreint à des régimes complémentaires d'assurances ainsi qu'à la représentation syndicale et à la négociation collective. Dans la nouvelle donne, flexibilité et précarité sont donc deux facettes d'une même réalité, comme le soulignait Desrochers (2000) au tournant du millénaire dans un rapport rédigé pour le Conseil du statut de la femme.

Plus encore, l'évolution récente n'est guère rassurante. L'écart salarial entre les emplois typiques et atypiques s'accroît, et les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi ne sont toujours pas balisées par la loi. La récente réforme de l'assurance-emploi (2012) vise plus ou moins subtilement à écarter bon nombre de travailleurs et travailleuses³ atypiques de ce filet de sécurité sociale. Découlant d'une même approche vouée à l'«activation de la main-d'œuvre», la récente réforme de l'assurance sociale (2013) pousse les prestataires de la sécurité du revenu vers des emplois précaires. Des programmes de travail migrant temporaire sont esquissés afin d'«accueillir» une main-d'œuvre à rabais à laquelle est octroyé un statut tronqué qui la relègue à la marge du droit du travail conventionnel. Une même logique traverse l'ensemble de cette reconfiguration: celle de la mise en concurrence des travailleurs.

Cette transformation du travail n'est pas sans poser de sérieux défis pour l'action collective. On le sait, le mouvement syndical s'est historiquement constitué autour de l'homme blanc, travaillant à l'usine, dont l'emploi est garanti par un contrat à durée indéterminée. Or la transition actuelle conduit au délitement de cette «société salariale» que l'action syndicale a elle-même contribué à forger, et le syndicalisme, du moins dans sa conception traditionnelle, se voit aujourd'hui remis en question. Non seulement la «marque» syndicale est-elle solidement entachée par les révélations de la commission Charbonneau⁴, qui a notamment mis en lumière les pratiques

2. Notre définition du travail atypique sur les marchés périphériques du travail inclut le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome, le cumul d'emplois, ainsi que le travail invisible (le travail au noir, le travail des clandestins, le travail des aides familiales et le travail en régime dérogatoire effectué, entre autres, par les travailleurs migrants saisonniers, etc.). Pour une discussion sur la définition du travail atypique, voir Noisieux, 2008, p. 21-25.

3. Pour des raisons de concision, nous nous limiterons généralement à l'emploi du masculin dans cet ouvrage.

4. Nom officiel: Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.

délictueuses de certains de ses hauts dirigeants, mais, surtout, le syndicalisme peine à s'ajuster aux besoins différenciés d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée et employée sur *des* marchés du travail toujours plus segmentés en périphérie du salariat classique.

Face à cette transformation structurelle, plusieurs penseurs du syndicalisme invitent les organisations syndicales à se recentrer sur le *organizing model* et insistent sur l'importance d'intégrer des catégories négligées de travailleurs en s'étendant « vers le bas », c'est-à-dire vers les travailleurs précaires sur les marchés secondaires du travail. Dans un contexte où les transformations de l'organisation du travail dans l'après-fordisme provoquent l'essor de nouvelles modalités d'emploi, il y a donc nécessité de repenser la question de la mobilisation des travailleurs dans une perspective plus large que celle qui consiste généralement à considérer les travailleurs en bloc, à travers une conception homogénéisante de la « classe ouvrière ».

Notre démarche s'inscrit dans cette perspective. La réflexion engagée dans cet ouvrage déplace les frontières traditionnelles de la sociologie du travail – du moins celle de langue française – de manière à mettre à l'avant-plan les travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail. Ainsi, dans le contexte actuel de fragmentation des marchés du travail et d'accélération d'un processus de centrifugation de la main-d'œuvre vers les marchés périphériques du travail, on s'intéressera aux travailleurs atypiques dont les modalités du contrat de travail s'inscrivent en rupture avec l'emploi permanent à temps plein, garant d'accès à la protection sociale et pilier central de la régulation des relations de travail dans le modèle fordiste. Nous centrerons notre attention sur les travailleurs qui sont bien souvent absents, sinon tenus à la marge, à la fois des politiques publiques sur le travail et de la sphère traditionnelle d'action du syndicalisme. Le pari que nous faisons est qu'il est porteur de partir des expériences et des trajectoires de travailleurs se situant dans les zones d'exclusion et de vulnérabilité sociales afin de repenser l'organisation et la mobilisation des travailleurs et travailleuses précarisés, fragilisés, paupérisés par le passage à une économie politique de libéralisation brutale des échanges ayant des effets délétères sur la solidarité à l'intérieur même des milieux de travail, ainsi que sur la solidarité entre les collectifs de travailleurs et de travailleuses.

Cette démarche s'inspire avant tout, outre des travaux de Sousa Santos (2001, 2003) que l'on évoquera un peu plus loin, des travaux de Yann Moulier Boutang (1998) et de Robert Castel (1995), qui portent leur attention au-delà de la société salariale afin de suivre et d'étudier les transformations du travail au cours de l'histoire du capitalisme et, par extension, la capacité des travailleurs à défendre leurs intérêts dans les

différentes phases de son évolution. Ces auteurs insistent sur le fait que ces évolutions du marché du travail ne peuvent être examinées en vase clos, en se limitant à la société salariale et aux syndicats représentant les « travailleurs typiques ». Dans le contexte, depuis 1976, d'un accroissement important du travail atypique précaire en périphérie du salariat dit « classique » – ce que le rapport *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle* (Bernier, Vallée et Jobin, 2003; ci-après le *Rapport Bernier*) regroupe sous la catégorie des « situations non traditionnelles » de travail –, nous postulons donc que l'étude du fonctionnement du marché du travail (et, par extension, de l'organisation de la défense des intérêts des travailleurs) doit inclure celle des dynamiques du travail à la marge. Cela est d'autant plus nécessaire que la part de l'emploi atypique dans l'emploi total au Québec a plus que doublé – elle est passée de 16 à 38 % – entre 1976 et 2011.

Notre démarche consiste donc à penser le marché du travail à partir de sa périphérie, l'innovation syndicale en général à partir des pratiques, des stratégies et des revendications d'organisations de travailleurs se situant en périphérie de la société salariale. Contribuer à repenser la « zone d'intégration » des travailleurs que constitue le syndicalisme autrement qu'à partir d'un modèle unique, celui du contrat à durée indéterminée, de la classe ouvrière uniforme et de l'intégration dans le salariat classique, voilà ce qui constituera notre objectif central. Ainsi, cette façon d'aborder notre objet participe d'une sociologie du travail qui s'intéresse, comme les sociologues latino-américains du travail nous enjoignent de le faire depuis maintenant presque trente ans, au travail « réellement existant » dans chaque société, plutôt que de nous cantonner au secteur industriel – et au syndicalisme industriel lorsqu'elle traite du syndicalisme –, comme les sociologies du travail québécoise et française ont eu trop longtemps tendance à le faire par le passé.

À l'évidence, cette façon d'aborder la dynamique des marchés du travail et, par extension, du syndicalisme, est aussi à l'opposé de la démarche suivie par l'économie néoclassique, pour qui le marché « est un » et le syndicalisme, inopportun. Eu égard à l'avenir incertain du syndicalisme dans le contexte actuel, cette démarche s'oppose aussi à d'autres théoriciens des sciences sociales, qui, comme Gorz (1997), Rifkin (1995), Méda (1995, 2004) ou Touraine (1955, 1966) pour n'en nommer que quelques-uns, ont mis en doute la centralité du travail dans la vie contemporaine et, *a fortiori*, le rôle innovant que peut encore jouer aujourd'hui le syndicalisme dans le changement social. Comme plusieurs auteurs – pensons à Sousa Santos (2001), Múnera (1996), Dupuis (2004), Yates (2004), Lévesque et Murray (2003) –, nous posons plutôt que les organisations des travailleurs demeurent déterminantes et constituent l'une des pistes majeures à explorer afin de repenser l'articulation des mobilisations et l'émancipation

sociale à l'ère de la mondialisation néolibérale. Nous souhaitons donc aller au-delà d'une certaine approche sociologique « consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat comme une explication suffisante des freins à la syndicalisation [...] et offrant une lecture mécaniste et fataliste de l'incompatibilité entre nouvelles formes d'emploi et pratique de l'action collective » (Fribourg, 2003, p. 1). Par ailleurs, ajoutons que nous ne partageons pas non plus l'optimisme de Hardt et Negri (2004), dont les thèses sont fondées sur les pouvoirs d'une « multitude » réorganisée en réseaux et où les institutions de médiation entre le travail et le capital semblent disparaître.

En mettant l'accent, dans la foulée des travaux de Haiven (2003) et de Yates (2004), sur le syndicalisme de prospection plutôt que sur la négociation collective et le syndicalisme de concertation, nous opterons, comme Gagnon (1991, 1998, 2003) appelle à le faire, pour une démarche qui s'intéresse davantage au rajeunissement, voire à la métamorphose du syndicalisme, plutôt que pour celle prônant sa « maturation » développée en particulier dans l'approche dunlopienne dominante. Gagnon considère en effet que « les changements au niveau politique, sociologique, économique et technologique obligent les employeurs et les syndicats à gérer autrement les relations de travail » (Gagnon, 1998, p. 4, citant Kochan, Katz et McKersie, 1986, et Kochan et Osterman, 1994) et suggère aux organisations syndicales de passer « de la confrontation à la concertation ». On s'opposera par ailleurs aussi à une certaine approche régulationniste (souvent adoptée par les chercheurs québécois) qui, en cherchant à cerner des mutations dans la relation patronale-syndicale qui amènent à envisager diverses avenues de sorties du fordisme, aboutit aux mêmes conclusions, à savoir que « très souvent, sinon toujours, les conclusions de ces travaux sont en convergence avec le courant stratégique des relations industrielles, dans la mesure où les mêmes comportements des acteurs des relations du travail sont valorisés » (Gagnon, 1998, p. 5, citant Bélanger *et al.*, 1994).

Plutôt que de centrer nos préoccupations sur les dysfonctionnements actuels de la pratique syndicale, nous optons donc pour une démarche qui porte attention aux possibilités d'innovation sous-tendue par la nouvelle configuration du travail dans le capitalisme d'aujourd'hui. Au lieu de concentrer notre attention autour de l'État – et plus particulièrement sur les politiques publiques comme le fait Castel (1995) pour repenser la protection des intérêts des travailleurs se retrouvant dans ce qu'il nomme la « zone de vulnérabilité sociale » –, nous avons fait le choix de diriger notre analyse aussi (et surtout) vers les pratiques, stratégies et revendications portées et instituées par des travailleurs sur les marchés périphériques du travail. Cela dit, nous ne cherchons pas à réduire l'importance du rôle de l'État, ni à souscrire à son désengagement, mais bien à prendre acte que celui-ci a choisi son camp, celui de l'entreprise. Autrement dit,

plutôt que de pointer notre réflexion vers les stratégies des employeurs ou les politiques publiques, nous estimons que le temps est venu d'envisager l'innovation syndicale « de l'intérieur », c'est-à-dire en convoquant les pratiques, les stratégies et les revendications collectives instituées par les travailleurs atypiques. En procédant de cette manière, nous construisons donc une réflexion sur le renouvellement de l'action syndicale qui se ferait « par le bas », c'est-à-dire à partir des pratiques portées par des travailleurs longtemps oubliés par l'État dans sa politique sociale liée au travail, mais, plus encore, par les organisations syndicales elles-mêmes. Cette citation, reprise des travaux de Yates, exprime clairement les raisons d'un tel choix :

Employers and governments have a lot to do with the weakening of unions. Employers are increasingly hostile to unions, and governments have made this easier with changes to labour law. We could spend a lot of time speaking about governments and employers efforts to combat unions. While this would make us feel righteous in our anger, it would not move us very far forward. At present, the labour movement has little influence over governments and employers, and cannot afford to wait for the days of better labour laws to turn around the emerging union crisis. Unions, therefore, need to look inward. What they will find is that, although many unions have pledged commitments to organizing, there remain many obstacles within the labour movement to organizing successfully (Yates, 2004, p. 172; nous soulignons).

On notera enfin l'intérêt de centrer l'analyse sur le cas du Québec parce qu'il appartient à un ensemble économique régional, l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), dont le degré d'intégration économique est le plus élevé au monde, ce qui n'est pas sans conséquence sur l'évolution de l'organisation du marché du travail. De plus, dans le contexte nord-américain, le Québec a la particularité d'avoir été, historiquement, un terreau fertile de la résistance ouvrière. Enfin, les emplois atypiques y sont particulièrement nombreux sur les marchés périphériques du travail. Cela dit, l'étude des travailleurs atypiques sur les marchés du travail du Québec mène à une réflexion sur la mobilisation des travailleurs précarisés dans le capitalisme avancé qui dépasse largement le contexte québécois.

À propos de la sociologie des absences, de la sociologie des émergences et du travail de traduction

Dans un contexte où la classe travaillante est devenue plus hétérogène, fragmentée et complexe, la recherche portant sur les nouvelles façons d'articuler la perception et le mode de représentation d'intérêts différents dans des milieux hétérogènes apparaît primordiale. À cet égard, les travaux du sociologue portugais Boaventura de Sousa Santos (2001, 2003) autour de la sociologie des absences, de la sociologie des émergences et du travail

de traduction nous sont apparus comme un outil fort pertinent pour encadrer notre approche. Sa démarche générale a pour objectif de contrer la perte d'expériences sociales, de les rendre présentes, cela afin qu'elles soient susceptibles d'alimenter la réflexion sur la mobilisation sociale dans un contexte de mondialisation hégémonique qui ne leur fait que très peu, sinon jamais, écho.

La sociologie des absences que nous proposons dans la première partie de cet ouvrage est avant tout un exercice de contre-présentation (*counterfactuals*) visant à récupérer les expériences perdues. C'est à cette tâche que nous nous livrerons dans les trois premiers chapitres en présentant un état des lieux du travail sur les marchés périphériques du travail au Québec. En accordant une place prépondérante aux expériences de ces travailleurs, nous chercherons ainsi à éviter le gaspillage massif de leurs expériences.

Dans le premier chapitre, en rendant visible le travail atypique, en faisant ressortir son importance et en montrant le rôle joué par l'État quant à sa progression, nous nous opposerons à une certaine sociologie du travail qui, dans le champ qui nous préoccupe, tend à limiter l'objet d'analyse au marché du travail dit «classique». Ce sera l'occasion de bien mettre en évidence, d'abord sur le plan macro, la cohérence d'ensemble de ce «grand retournement» de la politique publique du travail depuis le passage à un régime néolibéral au tournant des années 1980. On le verra ensuite, ce glissement vers un nouveau régime de précarisation par la mise en concurrence des travailleurs se constate à travers l'observation des pratiques d'un État-employeur qui érige la recherche de flexibilité en politique d'emploi, qui a lui-même recours, à la fois, à la flexibilité numérique et à la flexibilité par la multiplication des statuts de travail afin de réduire ses coûts de main-d'œuvre, et qui n'hésite pas à recourir à des agences de placement, voire à externaliser une partie de plus en plus importante de ses activités dans des arrangements de sous-traitance ou à travers la mise sur pied de «partenariats» public-privé (PPP). De plus, et peut-être surtout, nous mettrons en évidence le double rôle joué par un État-régulateur actif qui, d'une part, légifère de manière à faciliter le recours à la sous-traitance et à rendre plus difficile l'accès des travailleurs à la représentation collective, mais qui, d'autre part, se distingue par son inertie en ce qui a trait à l'ajustement de l'encadrement normatif du droit du travail et des systèmes de protection sociale qui pourrait prendre en compte les besoins différenciés des travailleurs atypiques.

Le second chapitre a pour ambition de procéder à un portrait du travail atypique – et de son évolution – au Québec. Bien que les analyses se limitant au marché du travail dans le salariat classique demeurent majoritaires, nombreuses sont celles qui mettent le travail atypique au cœur

de leur réflexion. Cependant, ces travaux se limitent souvent à tel ou tel aspect du phénomène (l'essor d'une forme ou d'une autre que prend le travail atypique, l'accès restreint à la protection sociale, les femmes et le travail atypique, etc.). Notre objectif sera plutôt d'aller au-delà d'une réflexion « en silo » pour privilégier un exposé d'ensemble cherchant à faire le lien entre le passage à une politique économique d'inspiration néolibérale, le rôle joué par l'État-employeur et l'État-régulateur, l'essor du travail atypique et la précarisation que ce dernier sous-tend, tout en montrant, parallèlement, que cette dynamique touche largement les jeunes et les femmes. Bref, à l'heure de la surinformation qui tend à privilégier des réflexions compartimentées faisant souvent l'impasse sur les dynamiques unissant les phénomènes les uns aux autres, ce second chapitre cherchera à réinscrire l'essor du travail atypique dans sa dynamique globale.

À l'aide du cas particulier que constitue la mise en place de programmes de travail migrant temporaire, le troisième chapitre visera justement à mettre en lumière la complémentarité des dynamiques ayant pour corollaire la mise au rancart d'une politique sociale du travail à visée universaliste. À travers trois exemples de ce que nous appelons le travail migrant en régime dérogatoire – 1) les travailleurs agricoles saisonniers migrants embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS); 2) les aides-domestiques migrantes embauchées dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents (PAFR); 3) les travailleurs migrants temporaires dits « non qualifiés » embauchés dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation –, nous montrerons que les travailleurs étrangers temporaires jouent le rôle d'une « armée de réserve » tirant les conditions de travail vers le bas, mais que ces programmes agissent également comme une interface entre les cadres national et international, afin de faire jouer la concurrence entre les travailleurs tout en préservant l'un des plus grands paradoxes du « libéralisme réellement existant » qui fait de la liberté de circulation pleine et entière l'apanage des biens et services. Il s'agira par ailleurs de mettre en relief que la mise en place de ces programmes s'inscrit dans une stratégie délibérée, négociée dans un partenariat à deux, visant à repenser l'encadrement de la régulation du travail de manière à faire éclater un régime de travail universaliste mis en place dans le cadre du régime antérieur au motif qu'il ne répondrait plus à l'impératif de flexibilité qu'exigerait la nouvelle donne.

Alors que la sociologie des absences a comme tâche principale l'amplification du présent, la sociologie des émergences s'intéresse à la recherche d'alternatives situées dans le champ des possibilités concrètes. Pour Sousa Santos (2003, p. 30), « l'idée centrale de la sociologie des émergences est de radicaliser les attentes basées sur des possibilités et capacités réelles ». C'est dans cette perspective que notre sociologie des émergences (parties 2 et 3) nous amènera à présenter les pistes de réflexion rendant

concevables autant le renouvellement de la théorie syndicale dans l'après-fordisme que le redéploiement de l'action syndicale au Québec autour du travail atypique.

La seconde partie est découpée en trois chapitres. Le chapitre 4 fera le point sur l'évolution de la théorie syndicale, qui a été largement construite autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique. En proposant un bilan des théories du syndicalisme élaborées au cours du XX^e siècle, nous constaterons d'abord que les approches classiques et les approches pluralistes développées par l'École des relations industrielles dans l'après-guerre ont eu du mal à rendre compte des disparités de la classe travaillante, de ses césures et de ses conflits internes, et, *a fortiori*, des dynamiques touchant les travailleurs sur les marchés périphériques du travail. Nous verrons ensuite que cette critique ne peut être étendue à la sociologie du travail latino-américaine, qui a rapidement cherché à concevoir un appareillage théorique non seulement capable d'étudier le travail « flou, occasionnel, crépusculaire » (De la Garza, 2000, p. 19), mais qui, de surcroît, s'est efforcée d'identifier les acteurs collectifs qui surgissent de ces processus de manière à réfléchir sur leurs éventuelles capacités de mobilisation. Bien que cette filiation soit rarement explicite, force sera de constater que la voie ouverte par la sociologie du travail latino-américaine annonce bon nombre de thèmes – l'importance d'élargir l'offre syndicale aux travailleurs atypiques, la nécessité de repenser la solidarité dans la diversité, la réflexion autour de la construction d'un sujet collectif pluriel, etc. – qui traversent les travaux récents portant sur le renouvellement du syndicalisme au Québec.

Le cinquième chapitre visera quant à lui à prendre la mesure de la capacité des organisations syndicales à renouveler leur approche afin d'être en mesure de défendre aussi les travailleurs atypiques. En nous appuyant sur les archives syndicales, nous retracerons l'historique des principales prises de position et revendications touchant les travailleurs atypiques mises de l'avant, depuis le tournant des années 1980, par les trois plus grandes centrales syndicales multisectorielles du Québec. Nous présenterons d'autre part une chronologie des prises de position d'Au bas de l'échelle (ABE), un groupe populaire défendant les travailleuses et travailleurs précaires, afin de mettre ces évolutions en perspective. Eu égard à l'enjeu majeur que constitue l'essor du travail atypique précaire, force sera alors de constater que la réaction syndicale fut relativement lente, que les grandes centrales syndicales québécoises se sont d'abord cantonnées dans une position défensive visant essentiellement à contrer la progression du travail atypique (plutôt qu'à défendre ces travailleurs), qu'elles ont longtemps été à la remorque d'autres organisations de la société civile lorsqu'il s'est agi de défendre aussi les intérêts des travailleurs atypiques propulsés sur les marchés périphériques du travail, mais que, sous

l'impulsion de leurs comités femmes et de leurs comités jeunes, elles ont pris acte de l'obligation d'agir « malgré et avec les changements », au cours des années 1990. On constatera enfin que la résurgence des débats autour des clauses de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi montre toutefois bien l'ampleur du chemin qu'il reste à parcourir.

Le sixième chapitre sera l'occasion de dresser un bilan – mitigé, mais respectable – des réalisations des grandes centrales syndicales en ce qui concerne la syndicalisation (et plus largement des tentatives d'organisation collective) des travailleurs atypiques au cours des quinze dernières années, c'est-à-dire depuis qu'elles ont fait de cette question une priorité. Il s'agira dans un premier temps de tracer des états des lieux plus particuliers en distinguant les efforts dirigés vers 1) les travailleurs et travailleuses à temps partiel; 2) ceux et celles ayant des contrats à durée déterminée (temporaire); et 3) les travailleurs autonomes. En nous intéressant particulièrement au cas des jeunes et des femmes, deux catégories de travailleurs surreprésentés dans le travail atypique, nous proposerons ensuite un bilan d'ensemble. On y constatera que même si, dans l'ensemble, la sous-syndicalisation des travailleurs à temps partiel s'est amplifiée au cours de cette période, les organisations ont tout de même réussi à faire des progrès dans le secteur du commerce et dans celui de l'hébergement et de la restauration, connus pour embaucher bon nombre de travailleurs à temps partiel. Par ailleurs, on pourra noter que la part des travailleurs non permanents dans l'effectif syndical a progressé de manière importante, que des milliers de travailleurs autonomes ou dits autonomes bénéficient – ou ont bénéficié – de l'appui des organisations syndicales afin de chercher à améliorer leur situation et que de nets progrès autant auprès des jeunes qu'auprès des femmes ont été enregistrés lors de cette période.

La troisième et dernière partie de l'ouvrage est consacrée à l'étude d'expériences portées, ici et maintenant, par des travailleurs atypiques et des organisations syndicales soucieuses de répondre à leurs besoins différenciés en matière d'organisation collective. Participant également de notre sociologie des émergences, les chapitres 7 à 11 s'inscrivent ainsi dans un effort visant à contrer un certain fatalisme qui tend à laisser croire que, dans le champ de l'organisation du travail et du syndicalisme en particulier, il n'y a rien à faire, que les jeux sont faits, bref, que, dans l'après-fordisme, la mobilisation et l'organisation des travailleurs, et plus particulièrement celles des travailleurs sur les marchés périphériques du travail, sont pratiquement impossibles.

La première étude de cas (chapitre 7) porte sur les luttes menées par les travailleurs et travailleuses des succursales de Walmart. Le cas des employés des bureaux et des magasins de la SAQ (Société des alcools du Québec) fera l'objet du huitième chapitre. Dans le neuvième chapitre,

nous nous attarderons aux luttes menées par des étudiants-employés dans les universités québécoises, alors que celles des camionneurs «indépendants» dans le secteur du transport général seront traitées dans le dixième chapitre. Le dernier chapitre (chapitre 11) nous permettra de revenir sur le cas des travailleurs migrants saisonniers dans les fermes maraîchères, qui ont mené des luttes afin de s'organiser collectivement. Dans chacun de ces chapitres, nous nous intéresserons d'abord aux liens entre la centrifugation, la précarisation et l'essor des luttes menées par ces différents collectifs de travailleurs atypiques. Dans un second temps, une chronologie partielle des luttes est ensuite dressée et met en relief l'évolution des pratiques, stratégies et revendications mises de l'avant par les travailleurs atypiques. Les enjeux et les limites soulevés par l'organisation collective de ces différents groupes de travailleurs atypiques sont ensuite discutés. En procédant ainsi, nous serons en mesure de mettre en évidence l'existence d'alternatives conduisant à l'organisation collective des travailleurs sur les marchés périphériques du travail.

Bien que traçant un portrait incomplet des luttes collectives menées par les travailleurs atypiques au Québec, ces études de cas mettent la table pour le travail de traduction des savoirs et des pratiques portées par les acteurs que propose Boaventura de Sousa Santos. Ce travail de traduction vise, en rendant les pratiques mutuellement intelligibles, à dégager des idées nouvelles sous forme de préoccupations isomorphiques, c'est-à-dire semblables, mais pouvant s'exprimer différemment d'un cas à l'autre. Plus précisément, il s'est agi de repérer, à partir des pratiques, stratégies et revendications portées par des travailleurs atypiques (et les organisations syndicales) sur les marchés périphériques du travail au Québec et mises en relief dans les études de cas, des éléments d'un langage commun, voire d'un nouvel éthos de la multitude travaillante permettant de répondre à ce que nous appelons le «défi de la convergence» auquel fait face le syndicalisme depuis toujours, mais dont l'ampleur s'est accrue dans le cadre du capitalisme avancé. Pour le dire autrement, le travail de traduction cherche ainsi, tout compte fait, à alimenter une nouvelle sémantique de l'action syndicale en proposant des éléments de grammaire à partir desquels il est possible de construire autant un langage syndical renouvelé que des propositions de matrice organisationnelle (des répertoires d'actions) permettant l'adaptation du syndicalisme à la nouvelle donne.

À ce titre, le matériel de recherche colligé dans nos études de cas permet de dégager cinq premiers constats. Premièrement, il ressort de l'ensemble des cas étudiés que les travailleurs atypiques revendiquent non plus seulement des droits, mais d'abord le respect et la dignité. Le second constat est étroitement lié au premier : l'enjeu central porte avant tout sur la reconnaissance – par l'État, par les syndicats, mais aussi par les travailleurs eux-mêmes – des pratiques d'organisation collective

des travailleurs atypiques. Troisièmement, dans un contexte où la fragmentation et la rehiérarchisation propres à la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques témoignent en quelque sorte d'une institutionnalisation de la précarité qui tend à faire surgir des tensions entre les différentes catégories de travailleurs, le nouveau syndicalisme cherche à réduire les différences de statut entre les travailleurs les plus stables et les travailleurs précaires. Sans nier l'importance des *bread-and-butter issues* liées à la négociation syndicale, l'analyse des différentes luttes étudiées conduit à un quatrième constat, celui de l'importance prépondérante des enjeux liés à l'organisation des travailleurs atypiques et du rôle que peut – encore – jouer le syndicalisme à cet égard. Cinquième et dernier constat : les différents cas étudiés illustrent que la capacité des organisations syndicales à sortir des sentiers battus afin de joindre de nouveaux groupes de travailleurs repose sur l'adaptation de leurs valeurs et de leurs pratiques aux besoins différenciés des travailleurs atypiques – notamment les jeunes et les femmes – sur les marchés périphériques du travail.

On notera enfin que le travail de traduction des savoirs et des pratiques portées par les travailleurs atypiques québécois constitue l'horizon de notre projet scientifique, dont nous ne faisons qu'esquisser une amorce dans la conclusion de cet ouvrage. Plus encore, notre ambition n'est pas d'en arriver, ultimement, à élaborer des lois ou une théorie générale du syndicalisme dans l'après-fordisme. Bien que, dans une certaine mesure, l'un des objectifs implicites de notre démarche soit de tirer des leçons, notamment, mais non exclusivement, des expériences des luttes collectives que nous colligeons dans les études de cas, l'intention n'est pas tant de rechercher des « meilleures pratiques » dans un souci normatif. À travers la recherche de ce qu'il y a de commun (mais prenant parfois des formes différentes) dans les pratiques, stratégies et revendications portées lors de luttes collectives de travailleurs trop souvent exclus de la sphère traditionnelle d'influence du syndicalisme (et, *a fortiori*, de la réflexion sur la théorisation de la pratique syndicale), il s'agit plutôt de reconnaître des motivations convergentes susceptibles d'alimenter de nouvelles hypothèses permettant de contribuer non seulement au renouvellement de la réflexion sur l'innovation syndicale, mais plus largement à celle portant sur la capacité d'action collective d'un « précaire » condamné aux marges des marchés du travail et dont la mobilisation est bien souvent pensée comme impossible. Au bout du compte, l'horizon de notre travail de traduction est donc envisagé comme un outil visant à faciliter l'élaboration d'une esquisse de théorie du syndicalisme et de l'action collective sur les marchés périphériques du travail dans un contexte de transformation du travail, celle-ci étant considérée comme un préalable à une théorie renouvelée de l'action collective des travailleurs.



PARTIE 1

Transformation du travail dans le capitalisme avancé

Même si cet ouvrage a comme objectif principal de s'intéresser directement aux actions des travailleurs atypiques concernant leur organisation collective et aux innovations mises en place par les grandes organisations syndicales à cet égard, il nous est apparu essentiel, dans un premier temps, de bien mettre en évidence, comme on l'a souligné en citant Yates, que le mouvement syndical a très peu d'influence sur les gouvernements et, qu'au contraire, ceux-ci «*have a lot to do with the weakening of unions*» (Yates, 2004, p. 172). C'est donc à cette tâche qu'est consacrée cette première partie, montrant encore davantage la pertinence du «*need to look inward*» (Yates, 2004, p. 172), c'est-à-dire de se tourner directement

vers les efforts des organisations syndicales (et des travailleurs atypiques eux-mêmes) lorsqu'on s'intéresse à l'organisation collective des travailleurs propulsés sur les marchés périphériques du travail.

Le premier chapitre étayera, dans un premier temps, le saut qualitatif qu'on observe en ce qui a trait à la régulation du travail par l'État dans le passage du fordisme à l'après-fordisme. En nous appuyant principalement sur les travaux de Brunelle (2003) et de Beaud et Dostaler (1996) ainsi que sur un certain nombre de documents d'orientation des gouvernements canadien et québécois, il s'agira d'abord de faire ressortir les linéaments de la « grande transformation » du travail au Québec et au Canada au cours des trente dernières années pour ensuite s'attarder plus précisément au rôle de l'État-employeur et de l'État-régulateur dans l'essor du travail atypique. Le second chapitre montrera la progression au cours de cette période du travail atypique participant d'une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, mais aussi la sous-rémunération de l'emploi atypique, l'accroissement de l'instabilité de la relation d'emploi et, plus encore, la rehiérarchisation des marchés du travail en fonction du statut d'emploi. Le dernier chapitre de cette première partie portera quant à lui sur le cas particulier de la mise en place de programmes de travail migrant temporaire, cas qui met en exergue la stratégie visant la mise en concurrence des travailleurs d'ici et d'ailleurs et l'éclatement d'un droit du travail à prétention universaliste.

Pour faire notre démonstration, nous aurons recours à diverses sources statistiques diffusées par le gouvernement du Québec (et diverses agences comme l'Institut de la statistique du Québec – ISQ, Statistique Canada, Emploi-Québec et le Secrétariat du Conseil du Trésor) et à certains travaux de chercheurs qui se sont intéressés à l'évolution de la politique d'emploi dans l'administration publique.

1

DU FORDISME À L'APRÈS L'État et la transformation des marchés du travail

Ce chapitre porte sur le rôle joué par l'État eu égard à la prolifération et à la précarisation de l'emploi sur les marchés périphériques du travail. Après nous être intéressé à la transformation de la politique publique liée au travail, nous nous attarderons plus précisément au rôle de l'État-employeur, qui contribue non seulement à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, mais aussi à la sous-rémunération de l'emploi atypique, à l'accroissement de l'instabilité de la relation d'emploi et, plus encore, à la mise en place de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi. Nous tournerons ensuite notre regard vers l'État-régulateur. Il s'agira alors de mettre en lumière le rôle actif que celui-ci a joué dans la flexibilisation des marchés du travail en nous attachant à certaines modifications apportées à la réglementation sur le travail. Mais surtout, ce qui nous apparaît plus fondamental encore, il s'agira de mettre en évidence l'inertie de l'État en ce qui a trait à l'adaptation de ses politiques aux besoins des travailleurs atypiques.

1. L'articulation politico-juridique des marchés du travail: la transformation du rôle de l'État

Au Québec, comme dans la majorité des pays développés où l'on assistera, à la sortie de la Seconde Guerre, à la montée de l'État-providence puis à sa crise (Rosanvallon, 1984), on observe, depuis une trentaine d'années, un saut qualitatif dans la politique poursuivie par l'État en ce qui a trait à la régulation du travail. Alors que durant la période dite, à la suite de Fourastié (1979), des Trente Glorieuses, la poursuite du plein emploi par l'encadrement du travail et de l'encastrement du marché est promue au rang de variable indépendante (celle qu'on cherche à contrôler politiquement), le passage à l'après-fordisme, au tournant des années 1980, est marqué par une réorientation de l'intervention du travail, l'État érigeant désormais la mise en concurrence des travailleurs et la recherche de flexibilité qu'exigerait la mondialisation de l'économie en véritables dogmes. C'est ce retournement que nous tentons d'illustrer dans ce premier chapitre.

Progressivement, depuis l'après-guerre jusqu'au tournant des années 1980, soit pendant les Trente Glorieuses, la mise en place d'économies dites mixtes, d'inspiration keynésienne, parallèlement à la construction de l'État-providence, celle-ci d'inspiration beveridgienne, reposait sur une double stratégie. D'une part, à l'international, l'État soutenait une stratégie de libéralisation des échanges de marchandises et de capitaux. D'autre part, sur le plan intérieur, celui-ci s'engageait dans une stratégie d'encadrement de la main-d'œuvre et des populations au nom de la solidarité nationale.

Contre l'orthodoxie héritée de l'économie politique classique, Keynes s'oppose à «ceux qui croient que le système économique a une tendance inhérente vers l'ajustement automatique, si on n'interfère pas avec lui, et si l'action du changement et de la chance n'est pas trop rapide» (Beaud et Dostaler, 1996, p. 45), et pour lesquels il ne peut y avoir de crise de surproduction générale et de chômage involontaire. Ceux-ci, toujours selon Keynes, sont incapables d'expliquer les plus importants problèmes économiques contemporains: le chômage et les cycles économiques. En ce qui a trait plus spécifiquement à l'emploi, il leur reproche d'expliquer son niveau global par le fait que l'équilibre de l'offre et de la demande sur le marché du travail fixe simultanément le salaire réel d'équilibre et un niveau d'emploi qui ne peut alors qu'être le plein emploi, défini par le fait que tous ceux qui souhaitent travailler à un tel niveau de salaire, compte tenu de leur fonction de préférence pour le loisir, trouvent un emploi, cela étant contredit, à l'époque où il rédige sa *Théorie générale* (1935), par la persistance d'un chômage élevé. Celui-ci, tout comme les fluctuations cycliques de l'économie, n'est pas un phénomène conjoncturel selon Keynes, mais un résultat inévitable du capitalisme du laisser-faire (Beaud et Dostaler, 1996, p. 51 et 75).

Constatant les vices marquants du système libéral d'antan, c'est-à-dire son incapacité à assurer le plein emploi, mais aussi la répartition équitable des revenus et de la fortune, la poursuite du plein emploi devient chez Keynes – ainsi que pour les gouvernements qui adopteront ses thèses (dont celui du Canada) – un objectif relevant de la sphère politique, le marché, seul, étant incapable de le soutenir. L'emploi ne dépend alors plus du simple jeu de l'offre et de la demande sur le marché du travail, et passe du strict registre de l'économie à celui de l'économie politique, ayant désormais gagné le statut de variable indépendante, qu'on cherche à contrôler politiquement. La recherche du plein emploi devient l'un des objectifs principaux guidant la conduite d'une politique économique interventionniste qui s'accompagnera de la mise en place de l'État-providence, celui-ci inspiré des travaux de Beveridge, qui, dans ses rapports sur les assurances sociales et les services connexes (1942) et sur le plein emploi (1944), recommandait la mise en place de divers régimes de protection sociale (assurance-emploi, assurance-maladie, régime de retraite, prestations de sécurité du revenu) ayant comme objectif l'étatisation du social.

Ainsi, dans le système « keynéso-beveridgien », un pacte social est mis en œuvre à travers ce qui deviendra le « compromis fordiste » liant l'État, l'entreprise et le travailleur. D'abord, sur un plan général, l'État-providence met en place des régimes de protection sociale qui protègent les travailleurs contre les aléas du marché de l'emploi, tout en investissant directement, à travers ses sociétés d'État, une économie mixte où un capitalisme d'État-développeur est mis au service de la poursuite du plein emploi. Ensuite, l'État-régulateur, par opposition à la stratégie de laisser-faire qui avait régné depuis la fin du XIX^e siècle, est désormais disposé à intervenir dans le champ du travail en définissant des normes et les pratiques acceptables encadrant la relation entre donneurs d'ouvrage et travailleurs. Enfin, entre l'entreprise privée et les travailleurs, le contrat à durée indéterminée, forme canonique que prend l'emploi dans le salariat classique caractéristique de cette époque, se généralise et balise les obligations réciproques de chacun.

Ces réorientations majeures de la conduite des affaires économiques par l'État – ayant pour objectif d'assurer l'encastrement du marché (pour reprendre l'expression de Polanyi) et qui marque le passage au régime fordiste – aura des conséquences majeures sur l'articulation politico-juridique du marché du travail et, *a fortiori*, sur le syndicalisme. Sur un plan général, une formule novatrice, basée sur des structures tripartites, réunissant à la même table trois des principaux acteurs sociaux que sont le gouvernement, le patronat et les syndicats, est mise en place. En procédant ainsi, l'économie politique inspirée de Keynes et de Beveridge cherchait à lier la poursuite du bien-être ou du mieux-être collectif aux compromis

politiques entre les partis et les acteurs économiques nationaux. Les normes et le droit du travail pouvaient alors, dans la mesure où la consultation était véritablement effective, émerger des organisations patronales et syndicales, plutôt qu'être l'apanage des instances de l'État habilitées à légiférer. Ainsi, l'arbitrage entre la promotion du bien commun et des intérêts particuliers transitait par le politique et traversait de part en part la société, l'État – ses gouvernements centraux, intermédiaires et locaux – confiant des mandats à des institutions, à des juridictions et à des administrations qui assumaient la tâche de l'articulation politico-juridique du marché du travail.

D'autre part, comme le soulignent Haiven *et al.* (2005), dans le régime fordiste d'après-guerre, l'exercice du pouvoir syndical pouvait être exercé en s'appuyant sur quatre piliers socioéconomiques fondamentaux, piliers aujourd'hui remis en cause :

Premièrement, les politiques macro-économiques d'inspiration keynésienne permettaient, via les politiques fiscales, d'absorber les contre-coups des cycles d'affaires. Deuxièmement, à l'intérieur de ce contexte macro-économique, la définition de standards minimum en ce qui a trait, par exemple, au temps de travail, aux salaires, aux conditions de santé et de sécurité au travail, offrait aux syndicats un plancher à partir duquel ils pouvaient œuvrer pour une élévation collective des conditions de travail. Troisièmement, les programmes de protection sociale permettaient de socialiser le risque du chômage. Quatrièmement, les lois gouvernant la négociation collective assuraient un accès, certes variable selon les pays, à des mécanismes de revendication et de mobilisation collective, comme elles visaient à garantir la démocratie industrielle par la voie syndicale (Haiven *et al.*, 2005, p. 38).

Ce n'est pas notre objectif ici de revenir sur les causes de l'échec et de dresser une autopsie du système keynéso-beveridgien, sur lequel s'édifiera ce que la théorie de la régulation appellera par la suite le régime fordiste d'accumulation et qui structurera les économies capitalistes jusqu'au tournant des années 1980. D'autres l'ont fait avant nous et là n'est pas notre projet. L'idée ici était surtout de présenter brièvement ce qui en était avant, c'est-à-dire avant le passage à un régime néolibéral reposant essentiellement sur quatre nouveaux piliers : la libéralisation, la déréglementation, la privatisation et la réduction des politiques sociales (Haiven *et al.*, 2005, p. 120), l'accession au pouvoir des gouvernements Thatcher et Reagan, au Royaume-Uni et aux États-Unis, respectivement, constituant le point d'inflexion du glissement vers le nouveau régime.

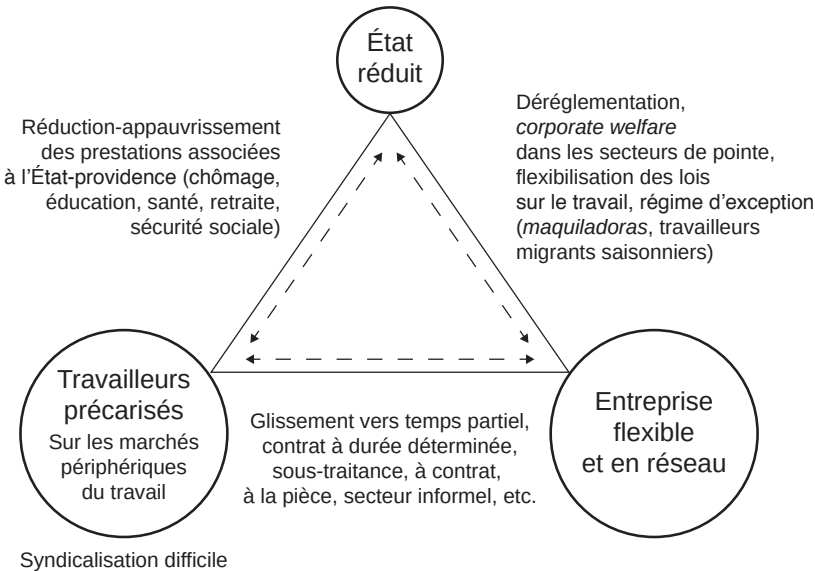
Dans ce nouveau cadre, les politiques inspirées par Keynes et Beveridge n'ont plus leur place. Les gouvernements renoncent aux velléités de recherche du plein emploi inscrites dans le cadre normatif et institutionnel de l'après-guerre. Plutôt que de rechercher à diriger ou contrôler l'économie – et notamment le marché du travail –, les pouvoirs publics

choisissent plutôt de limiter leur intervention à la mise en concurrence des travailleurs et de confier à d'autres la grande part du contrôle au marché, c'est-à-dire au secteur privé.

Le compromis fordiste ne tient plus, ou si peu. Dans la nouvelle économie politique, l'accroissement de la richesse sera poursuivi, essentiellement, par la mise en place d'un nouveau partenariat à deux, entre les milieux politiques et les milieux d'affaires. Les milieux syndicaux sont relégués à un rôle secondaire, sinon accessoire. La poursuite d'une politique économique visant le plein emploi est abandonnée, et la variable «emploi» est reléguée au statut de variable dépendante, la loi de l'offre et de la demande étant considérée comme la mieux à même de garantir l'efficacité maximale du fonctionnement du marché du travail.

Graduellement, dans la foulée du processus de libéralisation, le contrat social sur lequel était basé le compromis fordiste s'effiloche. Une triple rupture s'installe dans le pacte liant le travailleur, l'État et l'entreprise : une rupture dans les termes du contrat État-entreprise, une dans les termes du contrat entreprise-travailleur et, enfin, une rupture dans les termes du contrat État-travailleur (figure 1.1). Ainsi, l'État a procédé à la déréglementation

Figure 1.1.
Dynamique de la rupture du contrat social dans l'après-fordisme



de l'activité commerciale, et les entreprises privées se sont donc vues libérées des « contraintes » réglementaires encadrant leurs activités. L'État a aussi choisi de recourir à la privatisation de sociétés d'État, laissant le champ libre à l'entreprise privée, qui peut investir des secteurs qui lui étaient autrefois peu accessibles. Enfin, l'assouplissement de la régulation des marchés du travail, que ce soit à travers la modification de l'articulation politico-juridique du marché du travail ou encore à travers une faible volonté politique de faire respecter la législation en vigueur ou de l'ajuster aux nouvelles réalités, a facilité la mise en place d'une nouvelle organisation du travail, flexible, en réseaux, répondant aux exigences de l'entreprise mondialisée.

Finalement, l'entreprise s'est trouvée dégagée d'un certain nombre de responsabilités, parfois même jusqu'à celle de respecter les lois nationales, puisque les États ont abandonné des pans entiers de leur législation à des institutions supranationales dont les mécanismes de règlements reposent largement sur l'autorégulation par le secteur privé. Sur un second front, en procédant à l'impartition, en scindant leurs activités dans des chaînes de sous-traitance, bref en modifiant l'organisation du travail de diverses manières, les entreprises se sont engagées dans un processus de flexibilisation qui conduit à une rupture dans les termes du contrat entreprise-travailleur, rupture qui se manifeste notamment par le glissement de l'emploi depuis le salariat classique vers les marchés périphériques du travail (l'emploi à temps partiel, à forfait, ou dit « à contrat », à durée déterminée, à la pièce, [faussement] indépendant, etc.). Ce glissement, on le verra, est également perceptible au sein des sociétés d'État et, plus récemment, dans l'administration publique comme telle. Enfin, la rupture dans les termes du contrat entre l'État et le travailleur se manifeste quant à elle de diverses manières. L'appauvrissement des régimes d'assurance publique (dont l'assurance-emploi et l'aide sociale), la limitation de leur accès, la réduction des budgets à l'éducation et la hausse des frais de scolarité, la mise en danger des régimes de pensions publiques, la privatisation partielle des services de santé constituent tous, en quelque sorte, des modalités différentes pour refonder le contrat liant le travailleur à l'État¹. Alors que le paradigme keynésio-beveridgien issu de l'après-guerre était basé sur une dissociation forte entre le marché national et international, celle-ci vole en éclats dans la vulgate néolibérale. Pour les gouvernements, l'objectif central de la politique économique devra désormais se limiter à introduire la logique marchande dans les secteurs et les domaines qui étaient auparavant abrités. Sur le marché du travail, la sanction d'une telle exigence est donc l'incorporation du principe de compétitivité (et de mise en concurrence) à l'échelle non plus nationale, mais mondiale.

1. Les récentes réformes de l'assurance-emploi (projet de loi C-38, 2012) et de l'aide sociale (2013) s'inscrivent également dans cette perspective.

Cela dit, quelques remarques supplémentaires s'imposent en ce qui a trait au fonctionnement du marché du travail dans le régime fordiste, qui est bien souvent perçu trop « glorieusement » par les partisans nostalgiques d'un retour à une politique économique incompatible avec le stade de développement actuel du capitalisme. Entre le modèle théorique (inspiré de Keynes et de Beveridge) et la pratique, l'opérationnalisation, dans un ensemble de politiques économiques et sociales, ne s'est pas faite sans heurts. Comme le souligne Brunelle (2003, p. 58),

on a eu beau vouloir mettre les femmes et les jeunes à l'abri du travail salarié, essentiellement, dans le cas des femmes surtout, pour les retirer du marché du travail afin de faire place aux anciens combattants, et on a eu beau vouloir recomposer l'institution filiale et relancer la natalité, on a eu beau vouloir opérer des transferts depuis les nantis vers les moins fortunés, on a eu beau vouloir sanctionner l'universalité d'accès à l'éducation et à la santé et on a eu beau vouloir, enfin, en accomplissant toutes ces missions, renforcer la solidarité nationale, il n'en restait pas moins que la poursuite de tous ces objectifs exigeait le maintien d'une vision haute du bien commun et de l'universalité à l'intérieur de la société. Or cela ne s'est pas produit.

De manière générale, notons qu'en situant l'individu à l'intérieur de l'un où l'autre des groupes – patrons/syndiqués ou capital/travail – soi-disant universels d'appartenance, le tripartisme occulte, en quelque sorte, l'existence de l'exclusion sociale, économique ou politique bien réelle d'une partie non négligeable de la population. Par ailleurs, en ce qui a trait plus spécifiquement à l'évolution du marché du travail, l'un des écueils souvent oubliés du système keynéso-beveridgien issu de l'après-guerre est qu'il alimentait sa dualisation, reléguant les femmes (et dans une moindre mesure les jeunes) à des positions subalternes, à la périphérie du salariat classique (notamment dans le travail à temps partiel). Ainsi, « la nomenclature proposée par Beveridge n'avait rien de neutre ni d'universel dans son application, de sorte que le providentialisme indui[sait] des exclusions systématiques, en particulier auprès des femmes et des jeunes » (Brunelle, 2003, p. 169). Bref, ce qu'on veut souligner ici, c'est que l'existence de marchés du travail sélectifs et segmentés (qu'on les nomme marchés primaire et secondaire, marchés interne et externe, marchés formel et informel selon les contextes) précède le passage à l'après-fordisme. Cela dit, il n'en reste pas moins que l'articulation politico-juridique du marché du travail à l'époque avait tout de même comme objectif l'intégration subséquente de l'ensemble des travailleurs dans le salariat classique – investi par les organisations syndicales –, pilier à partir duquel on cherchait à édifier le compromis fordiste, ce pacte social entre l'État, l'employeur et le travailleur, permettant de « boucler la boucle » et d'opérationnaliser la stratégie d'encastrement du marché par l'encadrement de l'emploi de la main-d'œuvre. L'État délaissant cet objectif, ce sont les remparts contre

la segmentation excessive et le retour à la marchandisation du travail qui se sont écroulés. Comme nous le verrons dans le second chapitre, le glissement massif des emplois vers les marchés périphériques du travail induit par le processus de centrifugation permet de prendre la mesure de cette tendance. Mais revenons d'abord sur le rôle joué par l'État-employeur et l'État-régulateur dans la prolifération du travail atypique.

2. L'État-employeur et la prolifération du travail atypique

L'État-employeur a participé pleinement à l'essor de l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail en faisant intervenir la flexibilité numérique, la flexibilité par la multiplication des statuts d'emploi et, cela allant de pair, la flexibilité par la réduction des coûts de main-d'œuvre. La chute de la part dans l'emploi total de l'emploi autant dans l'administration publique que dans les sociétés d'État fédérales et provinciales et que dans les administrations municipales témoigne de l'importance prise par le recours à la flexibilité numérique dans des institutions liées à l'État. À cet égard, il est bien difficile de distinguer le secteur public du secteur privé. De manière globale, l'emploi dans la fonction publique québécoise a subi une importante baisse depuis une vingtaine d'années sinon plus. Entre 1992 et 2002, pour le Québec, cette diminution a été de 4,9 % et « est plus importante que celle de 4,2 % observée pour l'ensemble du Canada » (Observatoire de l'administration publique, 2004, p. A17). Bien que les données ne soient pas très claires à ce sujet, on constate malgré tout la poursuite de cette diminution de l'effectif dans l'administration publique au Québec. Ainsi, la part de l'administration publique dans l'emploi public total est passée de 12,0 % à 9,9 % entre 2000 et 2010 (Observatoire de l'administration publique, 2012, p. 2). Plus globalement, depuis 2003, année de l'élection du gouvernement libéral de Jean Charest, on assiste « à une évolution du nombre d'employés publics fortement différenciée selon les secteurs » : il y a baisse dans l'administration publique et les entreprises publiques québécoises, alors qu'il y a augmentation dans les administrations fédérales et locales, ainsi que dans les secteurs de la santé et de l'éducation (Observatoire de l'administration publique, 2012, p. 6). En somme, il y a eu réduction de la taille de la fonction publique, mais croissance nette de l'emploi public depuis 2003 (Observatoire de l'administration publique, 2012). Du côté du fédéral, la tendance à la réduction de la taille de la fonction publique a pris un nouvel élan avec le gouvernement de Stephen Harper, qui a procédé à l'abolition de près de 20 000 postes à travers le Canada (La Presse canadienne, 2012). La privatisation de sociétés d'État va dans le même sens. Pour ne donner que quelques exemples,

notons qu'en 2005, le gouvernement québécois a privatisé la Société des traversiers du Québec et les hippodromes. Également, la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux (projet de loi 33) a ouvert la porte encore plus largement au secteur privé en santé en autorisant les assureurs privés à offrir des couvertures pour certaines chirurgies (Coalition Santé Solidarité, 2006). Une telle mesure favorise le développement de cliniques privées au détriment de celui de cliniques publiques. En 2011, on apprenait qu'Hydro-Québec, trois ans plus tôt, avait cédé au secteur privé ses droits sur le pétrole que renferme l'Île d'Anticosti (Shields, 2011). Plus encore, après une première tentative qui a tourné au vinaigre au milieu des années 1980, le débat est de nouveau lancé sur l'opportunité de privatiser la SAQ (Godbout et Montmarquette, 2014), les grands musées d'État, les bibliothèques et les services de loisirs (Gaudreau, 2013; Mathieu, 2013), voire Hydro-Québec. La mise en place des partenariats public-privé (PPP) dont la portée ne se limite pas aux sociétés d'État, mais aussi à la quasi-totalité du champ d'action de l'administration publique, participe de la même logique. On mentionnera enfin que le recours accru à la flexibilité numérique peut également être constaté dans le secteur municipal (Jalette et Hebdon, 2005; Brouard et Santorossa, 2003).

Depuis le début des années 1980, bien que de manière moins prononcée que dans le secteur privé, la progression de l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail est un phénomène qui s'observe aussi dans le secteur public, et ce, autant l'administration fédérale, provinciale que municipale. Sur le plan national, on a assisté, au cours des deux dernières décennies, à un essor important du recours à l'emploi atypique qui, en 2002, occupait au bas mot près du cinquième des fonctionnaires fédéraux. Comme le souligne Monica Townson (2002):

La fonction publique fédérale a connu un accroissement marqué du recours aux modalités atypiques de travail au cours des années 80 et 90. Selon un rapport de la Commission de la fonction publique publié en 1999, les emplois atypiques représentaient 19,0 % des emplois de la fonction publique fédérale en 1997, par opposition à 12,4 % en 1981. Cependant, cette même estimation est probablement très conservatrice puisqu'elle n'inclut pas les personnes embauchées à forfait ou par l'entremise d'agences de placement temporaire. Le rapport laisse entendre que de telles modalités sont tout à fait courantes et que, si on les incluait, elles augmenteraient passablement le nombre des emplois atypiques.

Cela dit, de 1999 à 2007, le nombre d'emplois à durée indéterminée augmentait considérablement dans la fonction publique fédérale (Scratch, 2010), et on note une diminution du nombre d'employés fédéraux occupant un emploi à durée déterminée entre 2001 et 2004. Ce nombre se stabilise ensuite jusqu'en 2007. Ainsi, selon les données de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP, 2012), le nombre de fonctionnaires

fédéraux embauchés pour une période indéterminée est passé de 143 237 en 2003 à 190 302 en 2012, soit une augmentation de 32,9 %. Au cours de la même période, les emplois à durée déterminée passaient de 20 871 à 9 944 (-52,4 %), mais les emplois occasionnels (+43 %), et les emplois étudiants (+90 %) augmentaient considérablement. Combinées aux hausses importantes du nombre d'emplois occasionnels et étudiants, les importantes compressions² faites récemment par le gouvernement Harper semblent donc confirmer un retour à la tendance à la précarisation des emplois fédéraux amorcée au début des années 1980.

À notre connaissance, il n'existe pas, au Québec, d'étude semblable à celle effectuée par la Commission de la fonction publique du Canada (2012) et permettant de tracer un portrait d'ensemble de l'évolution historique de l'emploi atypique dans la fonction publique provinciale depuis le début des années 1980. Seul le document intitulé *L'effectif de la fonction publique*, produit par le Secrétariat du Conseil du Trésor (2008, 2012), permet de tracer un aperçu de la situation. Selon les données publiées par le Conseil du Trésor en 2008 et 2012, le nombre d'emplois « réguliers » en « équivalent temps complet » (ETC) a diminué entre 2002 et 2011 (-7,1 %), alors que le nombre d'emplois non réguliers (employés occasionnels, stagiaires et étudiants) a eu tendance à augmenter (+16,5 %)³. En 2011, toujours en ETC, sur les 68 211 employés de la fonction publique québécoise, 52 154 (76,5 %) avaient un statut d'employés réguliers, 14 469 d'employés occasionnels (21,2 %), alors que 1 588 étaient des stagiaires ou des employés-étudiants (2,3 %) (Secrétariat du Conseil du Trésor, 2012, p. 13-14). Ces chiffres apparaissent particulièrement importants lorsqu'on note que la catégorie dite d'employés réguliers comprend, outre les employés permanents avec sécurité d'emploi, les employés temporaires, les employés à temps partiel temporaires sur appel, les permanents sans sécurité d'emploi, les « temps partiel » permanents sur appel, les aspirants et les employés en disponibilité (Secrétariat du Conseil du Trésor, 2012, p. 164), soit bon nombre d'emplois que l'on considère ici comme des emplois atypiques sur les marchés périphériques du travail.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor publie également des données sur l'effectif dans le secteur parapublic (constitué notamment des employés du réseau de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des cégeps). La page intitulée « L'effectif du secteur parapublic » (Secrétariat du Conseil du Trésor, s. d. a), bien qu'elle ne permette pas une analyse raffinée, permet de constater la progression de l'emploi atypique au cours

2. Plus de 20 000 emplois, en équivalent temps plein, ont été abolis depuis mars 2010 (Bureau parlementaire du budget, 2014, p. 3).

3. Ces statistiques ont été calculées à partir du tableau 1 de Secrétariat du Conseil du Trésor (2008, p. 8) et du tableau 1 de Secrétariat du Conseil du Trésor (2012, p. 13).

de cette période dans le secteur parapublic québécois. Selon les données qui y sont colligées, on constate que, même calculés en équivalent temps plein, ce qui sous-estime le nombre de personnes dont on parle, ce sont les emplois réguliers à temps partiel ou réduit et les emplois « autres que réguliers » qui ont connu la plus forte croissance au cours de la période. Durant la période étudiée, alors que le nombre d'emplois réguliers – qui inclut nombre de travailleurs atypiques tels que nous les définissons ici – a progressé de 18,7 % entre 1997 et 2011, le nombre d'emplois réguliers à temps partiel ou réduit s'est accru dans une proportion de 58,7 % et les emplois « autres que réguliers », de 40,1 %. Dans les commissions scolaires, l'emploi dans ces deux dernières catégories a progressé, respectivement, de 205,4 % et de 38,2 %, dans le secteur de la santé, de 52,2 % et de 39,6 %, dans le secteur des cégeps, de 9,9 % et de 51,7 % au cours de la même période (Secrétariat du Conseil du Trésor, s. d. b)⁴.

Il n'existe pas à notre connaissance de données permettant de mesurer l'évolution du recours à l'emploi atypique dans les municipalités québécoises. Cela dit, l'important débat entourant la question des clauses de disparité de traitement (clauses dites « orphelin ») dans les conventions collectives du secteur municipal permet de constater que ce phénomène y est aussi largement présent. Jusqu'en 1999, année où elles furent officiellement interdites (L.Q., 1999, c. 85), et encore aujourd'hui selon Force Jeunesse (2002) et Bernier (2007), l'existence de clauses « orphelin », participant d'une logique de flexibilité par la multiplication des statuts, jouait en défaveur de bon nombre de travailleurs du secteur municipal⁵ et favorisait les rivalités entre les employés municipaux, tout en contribuant à la précarisation de l'emploi, comme le souligne Vallée (2009, p. 302) :

Ces clauses [...] sont négociées dans un contexte de réduction des coûts; elles permettent de consentir des concessions qui affectent peu ou pas les salariés couverts au moment de la signature de la convention. Autre exemple: on peut penser que les fortes pressions pour que les conventions collectives comportent des éléments de flexibilité numérique – c'est-à-dire une meilleure capacité d'adapter rapidement le volume d'emplois au travail disponible – impliquent entre autres une ouverture accrue à la précarisation de l'emploi.

-
4. Ces données sous-estiment le nombre réel de personnes concernées puisque ces niveaux sont mesurés en emploi équivalent temps complet. Des données historiques permettant de tracer une évolution dans ces sous-secteurs depuis le début des années 1980 ne sont pas accessibles.
 5. L'atypie dans le secteur municipal se manifeste surtout par la difficulté accrue pour les nouveaux travailleurs d'accéder à des emplois permanents et par l'incertitude quant à leurs horaires de travail, qui peuvent varier d'une saison à l'autre, voire d'une semaine à l'autre.

On notera aussi le rôle que joue le gouvernement quant à la progression du travail atypique à travers sa politique d'«activation de la main-d'œuvre». À ce sujet, mentionnons d'abord que le concept d'employabilité en est un qui visait d'abord à classer les populations de chômeurs (Ledrut, 1966). L'employabilité est devenue, comme le rappelle Guillon (2003, p. 2, citant Boltanski et Chiapello, 1999),

le critère d'une gestion plus flexible de la main-d'œuvre [...] avec la montée du chômage de masse, l'employabilité a été hissée au cours des années 90 au niveau d'un paradigme de politique d'emploi [...] et sur un plan historique, elle marque une distanciation avec la notion de sécurité d'emploi qui avait émergé dans les conventions collectives au cours des années soixante-dix.

Ainsi, outre sa propension à multiplier les statuts d'emploi des personnes qu'il emploie directement dans le secteur public et parapublic, l'État contribue aussi, activement mais indirectement à travers sa nouvelle politique d'aide aux chômeurs et aux prestataires de la sécurité du revenu, à la prolifération de l'emploi temporaire, régi par des contrats à durée déterminée (CDD). Soulignons ici que l'idée n'est pas de porter un jugement de valeur sur l'à-propos de ce type de mesures, mais bien de souligner qu'à travers une politique d'emploi moins universelle et plus ciblée, l'État, avec tout un continuum de mesures s'adressant à des «clientèles» spécifiques, pour reprendre le jargon administratif, contribue lui aussi à la prolifération de l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail en subventionnant des emplois temporaires régis par des contrats à durée déterminée⁶.

On notera, enfin, l'essor, au cours des vingt dernières années, de différents régimes de travail en marge de l'application du Code du travail: permis de travail restrictif des étudiants étrangers, Programme des aides familiaux résidents (PAFR), Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) des Antilles et du Mexique, projets pilotes pour l'«importation» temporaire de travailleurs spécialisés ou non, de travailleurs de la construction, voire de «danseuses exotiques». Puisque nous les aborderons ailleurs (chapitre 3), il n'apparaît pas nécessaire d'entrer dans le détail de chacun d'eux ici, sinon de constater qu'en mettant en place ces programmes spéciaux dérogeant à une conception de la mise en place de politiques publiques de types universalistes touchant l'emploi, l'État participe activement à la prolifération de l'emploi sur les marchés périphériques du travail.

6. La réforme de l'aide sociale de 2013 de la ministre québécoise de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Agnès Maltais, reproduit cette logique du travail à tout prix en visant la «sortie» du système d'aide publique plutôt que la qualité des emplois trouvés. Pour une mise en relation de ces deux réformes quant à leurs conséquences, voir Yerochewski *et al.*, 2013.

La recherche de la flexibilité des coûts de la main-d'œuvre et la multiplication des statuts d'emploi sont, comme nous le constaterons dans le prochain chapitre, deux phénomènes qui vont de pair. Nous nous contenterons ici d'en prendre rapidement la mesure dans le secteur public. En ce qui a trait à la situation générale des employés du gouvernement du Québec, notons d'abord que, sur le plan de la rémunération, c'est l'ensemble de ces derniers qui ont vu leur condition se détériorer au cours de la dernière décennie. À titre d'exemple, en 1999, le salaire des employés de l'administration publique accusait un retard de 9,3 % par rapport aux autres salariés québécois, un écart qui a atteint 11,2 % en 2012 (ISQ, 1999, p. 42; 2012b, p. 9). Cela dit, le recours considérable à des travailleurs atypiques dans la fonction publique depuis le début des années 1980 a eu un effet précarisant, non seulement en fait d'accès restreint à la sécurité d'emploi et d'accroissement des situations d'instabilité, mais également en ce qui a trait au niveau de rémunération. Comme l'illustre bien le tableau 1.1 tiré des travaux de Galarneau (2010), l'écart des salaires horaires moyens selon le statut d'emploi est un phénomène qui s'observe autant, sinon plus (pour les travailleurs à forfait et les travailleurs saisonniers), dans le secteur public que dans le secteur privé (données pour l'ensemble canadien).

Tableau 1.1.
Taux de salaire horaire moyen et écart entre les emplois permanents et temporaires, 1997-2009

	EMPLOIS			
	PERMANENTS	À CONTRAT	SAISONNIERS	OCCASIONNELS ET AUTRES
Salaire horaire moyen (\$)				
1997	20,21	17,76	13,43	13,71
2005	19,73	17,06	13,09	12,68
2009	22,71	19,61	14,98	15,31
Écart (%)				
1997		-12	-34	-32
2005		-14	-34	-36
2009		-14	-34	-33

Source : Galarneau, 2010, p. 14; données pour l'ensemble canadien.

En ce qui a trait à l'écart de la rémunération qui sépare l'effectif régulier et les effectifs occasionnels et étudiants/stagiaires, on constate qu'entre 1998 et 2004, période marquée par des négociations serrées entre l'État

québécois et ses employés, qui se sont soldées par une loi spéciale⁷, ce sont les deux dernières catégories énumérées ci-haut qui ont assumé davantage le fardeau des compressions budgétaires. Ainsi, alors que le traitement moyen de l'effectif régulier augmentait – faiblement – de 44 030 \$ à 49 420 \$ (soit une augmentation d'un peu plus de 2 % par année au cours de la période), le traitement moyen des occasionnels et des étudiants/stagiaires stagnait. De 2006 à 2011, ce même traitement moyen de l'effectif régulier augmentait de 9,7 %, passant de 52 186 \$ à 57 267 \$ (Secrétariat du Conseil du Trésor, 2012, p. 27). D'autre part, l'emploi atypique dans le secteur public est également synonyme de situations d'instabilité et d'insécurité. Comme le reconnaissait lui-même le Conseil du Trésor, « le sous-ensemble des employés réguliers peut en effet être considéré comme stable puisque, annuellement, la somme des départs et des arrivées de ce sous-ensemble oscille seulement entre 1,4 % et 4 % », alors qu'« au contraire, le sous-ensemble des employés occasionnels est considéré comme tout à fait instable puisque, annuellement, la somme des départs et des arrivées de ce sous-ensemble oscille entre 33 % et 50 % et que, en plus, d'une année par rapport à l'autre, les personnes peuvent aussi être tout à fait différentes » (Secrétariat du Conseil du Trésor, 2005a, p. 8). Pour 2011, l'amplitude maximale annuelle pour les emplois réguliers a atteint 1,1 % de l'effectif, tandis qu'elle atteignait 14,3 % pour les employés occasionnels (Secrétariat du Conseil du Trésor, 2012, p. 60-61).

Pour conclure ce portrait statistique de l'évolution du recours à la flexibilité par l'État-employeur, notons tout de même qu'au fil du temps, dans le secteur public, à travers de nombreuses luttes,

les syndicats ont progressivement obtenu que leurs membres ayant un statut d'emploi précaire acquièrent certains droits : droit de souscrire au régime de retraite, droit d'être couverts par le régime d'assurance collective, etc. Ils ont aussi cherché à stabiliser le système d'emploi (liste de rappel) et à protéger l'emploi (les retraites anticipées). Ces luttes ont aussi pour effet de rendre moins rentable le recours au travail précaire par l'obtention de droits comparables à celles et ceux bénéficiant d'un statut régulier⁸.

Il n'en demeure pas moins, comme nous venons de l'illustrer, que la flexibilisation par la multiplication des statuts au sein de l'administration publique au Québec et au Canada est un phénomène qui ne cesse de prendre de l'ampleur et qui s'inscrit dans une dynamique de précarisation.

7. Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c. 43; projet de loi 142). Un recours en justice du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) soutiendra que le gouvernement du Québec a contrevenu à l'obligation de négociation de bonne foi. En 2012, la Commission des relations du travail donnera raison au syndicat et jugera que le gouvernement du Québec avait « négocié de mauvaise foi lors de la ronde de négociation qui s'est terminée en 2005 » (2012 QCCRT 0043, p. 22).

8. CSQ : <<http://www.csq.qc.net/fiche28/fiche41.html>>, consulté le 17 juillet 2007.

3. L'État-régulateur et la précarisation du travail atypique

Depuis plusieurs années, les différents gouvernements provinciaux ont promulgué un certain nombre de lois favorisant la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. À cet égard, mentionnons notamment l'adoption de la Loi modifiant le Code du travail (projet de loi 31) en décembre 2003 et de la Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec (projet de loi 61) un an plus tard. Le gouvernement de Jean Charest a également promulgué deux lois empêchant la syndicalisation de catégories particulières de travailleurs autonomes : la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux (projet de loi 7) et la Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance (projet de loi 8). Pour sa part, la réforme du Code du travail, mise en œuvre par le Parti québécois en 2001, que certains auteurs ont qualifié d'« initiative néolibérale », a quant à elle augmenté la « flexibilité organisationnelle » des règles encadrant les relations de travail (Morin, 2002) et semble être la locomotive des nombreux changements qui viendront par la suite. D'autre part, toutefois, la révision de la Loi sur les normes du travail (projet de loi 143 de 2002) – également mise en œuvre par le gouvernement péquiste – a permis d'ajuster quelques dispositions de cette loi aux besoins particuliers des travailleurs atypiques (L.Q., 2003, c. 13). D'autres lois – notamment la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal (projet de loi 134), adopté en décembre 2005, qui permet l'impartition de la prestation et du financement des services de gestion de l'eau dans le secteur municipal – ont favorisé la flexibilisation des marchés du travail au cours des vingt dernières années. Notre objectif ici n'est pas d'en faire un recensement exhaustif et une analyse détaillée⁹, mais bien d'illustrer les récentes transformations permettant de constater le rôle joué par l'État-régulateur.

Ainsi, on notera simplement qu'en modifiant l'article 45 du Code du travail de manière à faciliter le recours à la sous-traitance, en adoptant le projet de loi 61 (2004) qui donne naissance à l'Agence des partenariats public-privé, en promulguant la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et la Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, toutes deux dessinées pour empêcher la syndicalisation des travailleurs et travailleuses des ressources intermédiaires et des travailleuses en milieu familial liées aux centres de la petite enfance (CPE), l'État québécois a activement favorisé

9. Pour cela, voir Noiseux, 2008, chapitre 2.

la centrifugation de l'emploi tout en rendant l'organisation collective des travailleurs propulsés sur les marchés périphériques plus difficile, voire impossible pour certains d'entre eux.

Les récentes réforme de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral poussent encore plus loin la politique d'activation de la main-d'œuvre visant à discipliner les travailleurs propulsés hors du marché du travail et illustrent bien la stratégie gouvernementale misant sur la mise en concurrence des travailleurs comme aiguillon de sa politique sociale liée au travail. Cette réforme, adoptée dans le cadre du projet de loi C-38, redéfinit la notion des «emplois convenables» que doivent accepter les chômeurs et chômeuses. Non seulement tous les chômeurs qui ont encore accès au régime devront faire les frais de ce resserrement, mais, plus encore, le gouvernement distingue désormais entre les «bons» et les «mauvais» chômeurs. Ainsi, les «prestataires fréquents» devront dorénavant accepter, dès la huitième semaine (incluant les deux semaines de carence) «tout travail» pour lesquels ils sont qualifiés et rémunérés au-delà de 70 % de leur rémunération précédente sous peine de perdre leur droit aux prestations. Les «travailleurs de longue date», les «prestataires occasionnels» et les «prestataires fréquents» verront ainsi leurs conditions de protection charcutées progressivement en fonction de leur difficulté à se maintenir sur le marché du travail. L'esprit de cette proposition pousse encore plus loin le retournement de la politique économique liée au travail vers une politique fondée sur la flexibilisation du travail et aménagée dans un partenariat à deux avec le milieu des affaires, comme l'a d'ailleurs mis en évidence la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, Diane Finley, en soulignant que les consultations avaient eu lieu essentiellement avec les employeurs¹⁰. Les nombreuses réformes de l'assurance-chômage, puis de l'assurance-emploi, avaient déjà fortement restreint l'accès au régime pour de nombreux travailleurs. Ainsi, moins de la moitié des travailleurs ont aujourd'hui accès à cette protection. Plus encore, les femmes, qui travaillent davantage à temps partiel, sont plus sujettes aux restrictions. Ce qu'on voit poindre avec les nouvelles modifications au régime de l'assurance-emploi, c'est, d'une part, que ce projet constitue une attaque frontale contre des contingents importants de travailleurs atypiques déjà précarisés. À ce titre, nous pensons aux travailleurs saisonniers, qui représentent à eux seuls plus du tiers des prestataires québécois, mais également aux nombreuses travailleuses à temps partiel qui gagnent moins de 14\$ l'heure, soit le seuil à partir duquel le chômeur ou la chômeuse devra accepter pratiquement – reste à voir ce que les fonctionnaires définiront

10. CPAC: <<http://www.cpac.ca/forms/index.asp?dsp=template&act=view3&pagetype=vo&hl=e&clipID=7115>>, consulté le 19 juin 2012.

comme un « emploi similaire » – n'importe quel emploi disponible dans sa région. D'autre part, et il nous apparaît important de le souligner à grand trait, la logique de flexibilisation s'est aussi appuyée depuis une vingtaine d'années sur l'essor du travail migrant temporaire, comme nous le verrons dans le chapitre 3. Or le gouvernement a poussé encore plus loin l'instrumentalisation de cette main-d'œuvre aux fins d'une stratégie d'éclatement d'un régime d'assurance-emploi de type universaliste et d'une mise en concurrence des travailleurs en introduisant de nouvelles segmentations entre les différents « types » de chômeurs. La ministre l'a bien dit en conférence de presse : « Ce que nous voulons faire, c'est de nous assurer que les McDonald's de ce monde ne soient pas obligés de faire venir des travailleurs temporaires étrangers pour faire un travail que des Canadiens sur [sic] l'assurance-emploi peuvent faire¹¹. »

Cela étant dit, en ce qui a trait à son rôle de régulateur, c'est surtout par l'inaction, c'est-à-dire en limitant les interventions, que se sont distingués les différents gouvernements provinciaux et fédéraux qui se sont succédé depuis le début des années 1980. Le Code du travail et les régimes publics de protection sont inadaptés aux besoins des travailleurs atypiques. Cela est largement dû au fait que « le droit du travail s'est développé dans le cadre de rapports sociaux de travail homogènes, constitués d'emplois stables, réguliers et continus, occupés par des salariés travaillant à temps plein, exécutant leur travail pour un seul employeur, sous son contrôle et sur les lieux mêmes de l'entreprise » (Vallée, 1999, p. 277).

Dans les cas qui nous intéressent, l'une des limites importantes du Code du travail concerne son champ d'application. D'une part, le droit du travail n'est pas un droit applicable à toute situation de travail. Puisqu'il ne s'applique qu'au travail subordonné et que « certaines transformations récentes de l'emploi se font précisément en marge des manifestations usuelles de la subordination » (Vallée, 1999, p. 280), cela crée des incertitudes sur l'assujettissement aux lois du travail. D'autre part, dans d'autres cas, des travailleurs subordonnés, et donc évidemment assujettis aux lois du travail, ne bénéficieront pas de certains avantages créés par ces lois (notamment la Loi sur les normes du travail) parce que les conditions d'accès à ces avantages ont manifestement été élaborées pour un modèle d'emploi régulier à temps plein. Ainsi, pour Vallée, il y a donc des « problèmes d'accès

11. *The Star*: <http://www.thestar.com/news/canada/2012/05/24/tim_harper_diane_finley_wants_more_canadians_working_at_mcdonalds.html>, consulté le 5 mai 2014. Le gouvernement canadien a beau aujourd'hui taper symboliquement sur la multinationale (en lui retirant l'accès au programme), il n'y a pas que son PDG qui n'y voit que de la *bullshit* (CBC, 24 avril 2014). Pour un commentaire sur la controverse actuelle, voir notre article « Des demi-citoyens, pas des voleurs de job », sur le site du REDTAC, <<http://www.cerium.ca/Des-Demi-citoyens-pas-des-voleurs>>, consulté le 7 mai 2014. Malgré la rhétorique gouvernementale, les changements annoncés ensuite en juin 2014 aux programmes de travail migrant temporaire sont, à notre avis, essentiellement cosmétiques.

et de mise en œuvre qui permettent de douter du rôle pleinement protecteur du droit du travail, tel qu'il se présente actuellement, à l'égard des salariés œuvrant dans le cadre des nouveaux statuts de travail » (Vallée, 1999, p. 280).

En ce qui concerne l'assujettissement aux lois du travail, trois critères – prestation de travail, rémunération, lien de subordination – ont traditionnellement délimité le champ d'application du Code du travail au Québec. Dans le contexte de transformation des marchés du travail, c'est surtout le troisième qui est mis en cause par la multiplication des nouveaux statuts de travail :

Le travail autonome, le travail à domicile, les pratiques d'extériorisation de la production et le recours à des agences de personnel sont tous des pratiques qui conduisent à interroger, sous des angles différents, la pertinence de la notion de subordination telle qu'elle est actuellement définie. Dans ces situations, il devient difficile de qualifier l'une des deux parties au rapport de travail : le salarié, bénéficiaire des protections que le droit du travail veut assurer ou l'employeur, responsable de la mise en œuvre des dispositions protectrices à l'égard des personnes qui lui sont subordonnées (Vallée, 1999, p. 283).

Pour ce qui est des travailleurs autonomes, même si la jurisprudence semble souligner que le droit du travail est capable de distinguer les véritables autonomes des faux indépendants, il n'en demeure pas moins que « la "requalification" d'une situation de travail autonome comme relevant du travail salarié aux fins des lois du travail n'interviendra qu'*a posteriori* et à la condition qu'il y ait litige » (Vallée, 1999, p. 286). Concrètement, cela fait en sorte que de nombreux travailleurs, qui ne sont pas en position de contester le statut d'autonome que leur impose leur employeur, demeurent en marge du champ d'application du Code du travail :

Combien, parmi [ceux]-ci, se transportent devant les instances judiciaires, en particulier en contexte non syndiqué ? Le contexte de conclusion de plusieurs contrats individuels d'engagement est-il propice à la négociation d'une qualification contractuelle reflétant la réalité du travail convenu ? Dans plusieurs cas, les salariés ont-ils véritablement le choix, entre l'acceptation ou la transformation de leur statut et la perte de leur emploi ? (Vallée, 1999, p. 286).

D'autre part, la fragmentation des statuts de travail s'est d'abord opérée à l'intérieur même du salariat, par la prolifération d'emplois se distinguant soit par la durée hebdomadaire réduite (travail à temps partiel, travail sur appel) ou par l'instabilité de la relation d'emploi (travail temporaire, occasionnel, sur appel, etc.). Pour Vallée (1999, p. 292-293) :

[L]es lois du travail québécoises n'opèrent pas de préférence législative pour le contrat de travail à durée indéterminée et n'ont donc ni freiné ce mouvement de fragmentation ni contribué à réduire les décalages quant aux conditions de travail applicables aux salariés selon leur statut

d'emploi. Ici, ce n'est plus l'acquisition du statut de salarié qui est en cause, mais bien les conditions d'accès aux différents avantages que la Loi garantit aux salariés.

Partant, pour ce qui est des travailleurs atypiques autres que les autonomes, le problème qui se pose n'est pas tant celui de leur assujettissement au Code du travail que celui de leur accès restreint aux mesures de protection qui y sont liées. Ainsi, outre l'accès restreint aux avantages sociaux privés et aux régimes de protection sociale, les travailleurs atypiques ne peuvent bénéficier de l'entière protection de la Loi sur les normes du travail (LNT). L'auteure en donne quelques exemples. Outre la question de la durée du service continu ouvrant droit à une protection contre les congédiements injustifiés, elle souligne que

dans la *Loi sur les normes du travail*, les heures normales de travail à l'issue desquelles un salarié exécute des heures supplémentaires qui sont rémunérées à taux majoré ou qui ouvrent droit à des congés sont établies sur une base hebdomadaire et non sur une base quotidienne [...] Ceci a pour effet concret de rendre cette règle non applicable au travailleur à temps partiel, même si les heures additionnelles qui lui sont demandées s'ajoutent à son horaire régulier de travail (Vallée, 1999, p. 294-295)¹².

Bref, elle note, là aussi, « que certains concepts autour desquels s'articule le rôle protecteur du droit du travail sont fortement marqués par le paradigme dominant de l'emploi régulier à temps plein » et relève que

[l]es besoins de protection individuelle des salariés œuvrant dans le cadre des nouveaux statuts d'emploi sont indéniables : dans plusieurs cas, ils se trouvent dans une situation de dépendance accrue, quoique diffuse et nouvelle. Il ne semble pas que les moyens privilégiés pour combler ces besoins de protection leur soient toujours adaptés. Au-delà des amendements purement techniques qui pourraient améliorer la situation de ces salariés (pensons à une réduction des seuils de service continu et à l'instauration d'une journée normale de travail), la protection de ces salariés ne passe-t-elle pas par l'affirmation d'un principe général d'égalité de traitement entre les salariés qui exécutent une même tâche ? (Vallée, 1999, p. 295).

Concernant le principe d'égalité de traitement, celui-ci a été affirmé dans les articles 41.1 et 74.1 de la LNT en 1990 (projet de loi 97), qui prévoit que l'employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire ou une durée de congé annuel moindres que ceux accordés aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine. Cela dit,

12. Vallée (1999, p. 295) note aussi des « exclusions particulières » : les travailleurs à domiciles, de même que certains travailleurs saisonniers ou agricoles, sont exclus en pratique des dispositions relatives au salaire minimum.

ces articles ont des failles évidentes : ils ne concernent pas tous les avantages accordés en contrepartie du travail, mais seulement la durée et l'indemnité de congé annuel payé et le taux de salaire, à l'exception des bonis, primes et indemnités qui s'ajoutent au salaire et des autres avantages sociaux (régimes de retraite, congés sociaux) qui constituent une part importante de la rémunération globale [...] d'autre part, ils ne s'appliquent pas aux salariés qui gagnent un taux de plus de deux fois le salaire minimum [...] Enfin, ils établissent un principe d'égalité de traitement entre salariés ayant des horaires de travail différents sur une base hebdomadaire, mais non entre les salariés dits réguliers et les salariés occasionnels, qui peuvent travailler à temps plein au cours d'une semaine de travail, mais dont la durée du lien d'emploi est courte ou prédéterminée [...] ils ne couvrent donc pas toutes les nouvelles formes d'emploi (Vallée, 1999, p. 296).

Aussi, une autre des fonctions du droit du travail est d'assurer aux travailleurs la possibilité d'être protégés par le régime des rapports collectifs de travail, c'est-à-dire par l'accès à la négociation collective et à la représentation syndicale. Comme le souligne Vallée, pour les travailleurs atypiques,

le régime des rapports collectifs ne pourra être protecteur que dans la mesure où il est représentatif de l'hétérogénéité des statuts de travail et capable d'en traduire les besoins particuliers [...] or, des difficultés existent à cet égard, tant en ce qui a trait à l'accès à la représentation collective, qu'en ce qui a trait à l'exercice du pouvoir de représentation collective [...] Les travailleurs atypiques bénéficient-ils de la syndicalisation et de la négociation collective? Les obstacles à leur pleine participation au régime des rapports collectifs sont nombreux. Le fait qu'une grande proportion des nouveaux statuts d'emploi se développe dans le secteur des services privés où la syndicalisation est notoirement difficile constitue un obstacle important, tout comme les difficultés [...] relativement à la qualité de salariés des travailleurs autonomes et des travailleurs à domicile. La décentralisation des unités d'accréditation, ne pouvant regrouper que les salariés d'un même employeur fait aussi en sorte que les salariés œuvrant pour des employeurs différents, par cumul d'emplois ou dans le cadre de relations de travail triangulaires, pourront difficilement profiter d'une représentation syndicale stable; au mieux, pourront-ils être temporairement intégrés à des unités d'accréditation différentes, au fil de leur cheminement professionnel pour des employeurs distincts. S'ajoutent enfin des difficultés se manifestant aux deux étapes d'une procédure d'accréditation : la détermination de l'unité d'accréditation et l'appréciation du caractère représentatif d'une association de salariés (Vallée, 1999, p. 296-297).

En conclusion de son article que nous venons de citer abondamment, Vallée propose un certain nombre de solutions afin d'adapter le droit du travail aux besoins des travailleurs atypiques : 1) encourager un droit de l'activité plutôt qu'un droit des rapports de travail ; 2) favoriser une représentation collective stable dans un salariat hétérogène ; 3) promouvoir un principe d'équité de traitement entre les salariés, sans égard à leur statut d'emploi. Elle ne fut ni la première ni la dernière à faire

des recommandations à cet égard. Depuis le début des années 1980, de nombreux comités d'experts mandatés par le gouvernement y sont allés de leurs propres propositions : le *Rapport Beaudry* (Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, 1985), le *Rapport Tapin* (1993), le *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome* (1997), le *Rapport Desrochers* (2000), le *Rapport Blondin* (CPJ, 2001) et le *Rapport Bernier* (2003), pour ne nommer que ceux-là. Tous traitent de la nécessaire adaptation du droit du travail et des régimes de protection sociale aux besoins des travailleurs sur les marchés périphériques du travail. Trop souvent, sinon presque toujours, les recommandations issues de ces rapports sont restées lettres mortes, et c'est en ce sens que nous prenons acte du rôle passif que l'État a joué concernant l'évolution de l'encadrement juridique du travail atypique depuis les années 1980.

Conclusion

Comme nous l'avons illustré dans ce chapitre, l'État a joué un rôle actif favorisant la transformation des marchés du travail et, plus précisément, le glissement depuis l'emploi salarié à temps complet vers des emplois atypiques précaires, de toutes sortes, sur les marchés périphériques du travail. Érigeant la recherche de flexibilité en politique d'emploi, l'État-employeur a eu recours, à la fois, à la flexibilité numérique et à la flexibilité par la multiplication des statuts de travail, usant de cette dernière comme d'une stratégie afin de réduire ses coûts de main-d'œuvre. Plus encore, en externalisant une partie des activités dans lesquelles ils étaient engagés, les gouvernements canadien et québécois, abandonnant leur rôle d'État-développeur, ont procédé à l'impartition de leurs fonctions, appuyant ainsi la tendance générale à la centrifugation. Par ailleurs, en passant d'une politique d'aide à l'emploi d'ambition universaliste à une politique particulariste, visant des « clientèles » ciblées et s'appuyant sur des contrats temporaires à durée déterminée afin de mettre en œuvre des programmes de travail migrant temporaire et des mesures d'insertion et d'employabilité, l'État a aussi contribué à la prolifération de l'emploi temporaire, l'une des formes de travail atypique auxquelles nous nous sommes attardé.

Le rôle joué par l'État-régulateur, eu égard au travail atypique, fut double. D'une part, comme nous l'avons vu, le législateur a, au fil du temps, promulgué une série de lois faisant en sorte de faciliter le recours à la sous-traitance, de rendre l'organisation collective des travailleurs propulsés sur les marchés périphériques plus difficile ou de restreindre leur accès aux régimes de protection sociale. D'autre part, c'est surtout par son inertie que l'État-régulateur s'est distingué en ce qui a trait à l'ajustement de l'encadrement normatif des marchés périphériques du travail.

Ainsi, alors que l'État adoptait des mesures favorisant la flexibilisation des marchés du travail, il a montré très peu d'empressement à ajuster les lois du travail et les régimes publics de protection sociale afin qu'ils correspondent à la nouvelle réalité.

Comme le souligne Morin (2001, p. 109), «[a]lors que les “modes d'emploi”, soit les différents aménagements de la relation de travail, ont grandement évolué depuis vingt ans, les définitions fondamentales retenues aux lois du travail sont demeurées ce qu'elles étaient il y a cinquante ans». Certes, il y a bien eu, au fil du temps, certaines modifications réduisant l'ampleur du traitement différencié dont sont victimes les travailleurs atypiques. En 1990, des modifications ont été apportées à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, empêchant les employeurs d'écarter les travailleurs à temps partiel et temporaires des régimes de retraite sur la base de leur statut. En décembre 1999, l'Assemblée nationale du Québec adoptait la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement, interdisant «les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche» (les clauses «orphelin»). Des dispositions de la LNT concernant les jours fériés payés et la durée minimale d'emploi y ouvrant droit ont été modifiées en 2002 (L.Q., 2002, c. 80; projet de loi 143). Au même moment, la durée d'emploi nécessaire afin de pouvoir bénéficier de la disposition de la LNT permettant de porter plainte pour cause de congédiement injustifié a été ramenée de trois à deux ans, etc. Ces avancées ponctuelles doivent être notées, car, bien que timides, elles ont des répercussions appréciables pour les travailleurs sur les marchés périphériques du travail, souvent dans des situations fort précaires, pour qui chaque gain a un effet bien réel dans la vie de tous les jours. Mais comme le souligne Morin (2001, p. 127):

Il est vrai qu'un observateur pourrait, sur le strict plan quantitatif, démontrer que le système fonctionne assez bien puisque cinquante lois en modifications des lois du travail furent présentées, étudiées et promulguées durant ces dix dernières années. Nul doute qu'il y eut des lois modificatrices des lois elles-mêmes déjà retouchées et qui permirent de rectifier quelque peu le tir. Est-ce là véritablement faire preuve d'adaptation ou de correction, serait-il possible de déceler un solide fil conducteur laissant apparaître une visée générale d'un quelconque projet de société qui soit dynamique et rassembleur? Nous en doutons.

Ainsi, il faut bien reconnaître qu'il s'agit là de petites mesures, d'ajustements mineurs et à portée limitée, d'un «goutte à goutte législatif», voire d'une «logorrhée législative» dont il faut souvent corriger le tir après quelques années à peine (Morin, 2001, p. 127). Pour lui,

[s]i, à l'instar du peintre, il s'agit d'un «pointillisme» législatif, nous devons avouer éprouver beaucoup de difficultés à percevoir l'œuvre finale projetée sur cette toile du travail [...] nous y voyons fort plus une œuvre de bricolage amorcée au gré des contingences techniques

et politiques immédiates [...] il ne s'agit pas de soutenir que ces ajouts ou précisions étaient ou sont plus ou moins utiles, mais, apportés en autant de lois distinctes, il ne peut s'agir que d'opérations en rase-mottes et qui ressemblent trop souvent à un travail de simple quincaillerie [...] À ce rythme, combien de semblables projets de loi nous faudra-t-il pour véritablement mettre à jour et la Loi sur les normes du travail et les 32 autres lois? (Morin, 2001, p. 127).

Bref, pour Morin (2001, p. 128-129), «ce processus législatif qui évolue à trop courte vue banalise les lois du travail» et il s'en dégage une dévalorisation de ces lois. Au fil d'arrivée, ce que l'on constate, c'est que les dossiers majeurs n'ont guère avancé et que la très grande majorité des recommandations proposées dans les nombreux rapports que nous avons évoqués n'ont pas été entendues. La portée du principe d'égalité de traitement, tel qu'affirmé dans les articles 41.1 et 74.1 de la LNT en 1990, demeure circonscrite à certaines catégories de travailleurs. La notion d'entrepreneur dépendant, malgré de nombreux appels en ce sens, n'a toujours pas été intégrée au Code du travail québécois. L'utilisation, par les employeurs, des contrats à durée déterminée est entièrement libre et non balisée, comme c'est le cas dans les législations européennes. Un principe général interdisant les clauses de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi n'a toujours pas été intégré à la LNT¹³. Plus encore, la loi n'impose aucun garde-fou contre les pratiques abusives liées au recours à des agences de placement temporaire. Bref, dans la foulée de la libéralisation en Amérique du Nord, les lois du travail au Québec ont plutôt été harmonisées à la baisse, s'ajustant, au fil du temps, sur la norme américaine, beaucoup moins contraignante envers les employeurs. De manière plus globale, une refonte générale des lois du travail, prenant en compte les nouvelles réalités des marchés du travail, comme le suggérerait notamment la commission Beaudry¹⁴ dès 1985, reste à faire.

En ce qui concerne les régimes de protection sociale – à l'exception de l'avancée notable que représente la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006, qui ouvre depuis ce temps la porte aux travailleurs autonomes –, ceux-ci, particulièrement le régime d'assurance-emploi, reposent bien souvent sur des conditions d'admissibilité guidées par le nombre d'heures travaillées, faisant en sorte d'en restreindre l'accès à de nombreux travailleurs atypiques. Plus encore, les exigences en fait d'heures travaillées étant plus élevées pour les nouveaux venus sur le marché de l'emploi (et les nouvelles obligations pour les «prestataires fréquents» touchant tous les chômeurs), le régime

13. En l'absence d'interdiction formelle, les clauses de disparité de traitement peuvent servir de monnaie d'échange lors des négociations collectives, ce qui place les organisations syndicales sur un terrain très glissant.

14. Nom officiel: Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail.

impose un double standard qui s'avère discriminatoire envers les jeunes travailleurs qui, de plus, sont bien souvent confinés, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, aux marchés périphériques du travail.

Enfin, en ce qui concerne l'encadrement normatif de l'accessibilité à la représentation syndicale et à la négociation collective, le peu d'empressement de l'État à réagir aux transformations du marché du travail est également préjudiciable. Ainsi, étant donné que la notion d'entrepreneur dépendant n'a toujours pas été intégrée au Code du travail québécois et qu'aucune loi-cadre n'est venue baliser les regroupements de travailleurs autonomes, l'accès à la représentation syndicale pour ces derniers demeure extrêmement difficile et exige de longues batailles juridiques, dont certaines se sont avérées fructueuses, mais qui, généralement, épuisent la mobilisation des travailleurs avant d'aboutir à un règlement. Plus encore, dans certains cas, le gouvernement, à la fois juge et partie, s'est avisé de légiférer afin de renverser les décisions favorables à la syndicalisation rendues par les tribunaux du travail. Par ailleurs, le recours à des décrets sectoriels, qui permettraient l'extension d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur d'activité, que ce soit sur une base régionale ou provinciale, et qui rendraient les luttes des travailleurs atypiques (ou confinés à la sous-traitance) plus vives, puisque leur résultat profiterait à un plus grand nombre, est en chute libre. En fait, la période étudiée est plutôt marquée par une tendance à l'élimination progressive de ces mesures. Dans le même ordre d'idées, des mesures qui permettraient des négociations regroupées (ou l'accréditation multipatronale), faisant en sorte que plusieurs unités d'accréditation, au sein d'entreprises différentes d'un même secteur, puissent se regrouper pour négocier une même convention collective (ce qui favoriserait l'organisation collective de nombreux travailleurs atypiques, notamment les diverses catégories de pigistes), n'ont pas été adoptées, et ce, malgré des demandes répétées en ce sens.

2

LA CENTRIFUGATION, LA PRÉCARISATION ET LA REHIÉARCHISATION DES MARCHÉS DU TRAVAIL AU QUÉBEC (1976-2011)¹

En 1976, la part des personnes ayant un emploi atypique – toutes formes confondues – dans l’emploi total au Québec était de 16,7 % (Matte, Baldino et Courchesne, 1998, p. 25). Selon les données publiées par l’Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2010, p. 95), en 2009, plus de 37,2 % des travailleurs occupaient ce type d’emploi². Bien que la flexibilisation *per se* n’est pas en soi néfaste (D’Amours, 2003), force est de constater que dans le contexte actuel, travail atypique et précarité sont deux facettes d’une même réalité (Desrochers, 2000, p. 17).

Participant de notre sociologie des absences, ce chapitre vise à contrer la raison métonymique qui limite l’étude du travail au salariat classique, au cœur de l’activité industrielle et, surtout, à vérifier, dans le contexte québécois, l’hypothèse de Durand (2004) sur la centrifugation de l’emploi vers les marchés périphériques du travail dans l’après-fordisme. Plus précisément,

-
1. Ce chapitre reprend et actualise des analyses publiées ailleurs. Voir Noisieux, 2011, 2012a.
 2. Sauf exception, l’ensemble des données présentées dans ce chapitre présente la proportion des personnes en emploi occupant une forme ou l’autre d’emploi atypique à un moment donné. Bien entendu, si l’on tient compte qu’un bon nombre de travailleurs « tournent » entre des périodes de chômage et l’emploi atypique, ces proportions tendent à sous-évaluer le nombre de travailleurs concernés. Il convient également de noter que l’ISQ ne produit plus de données agrégées de la catégorie « Emploi atypique » depuis 2010.

il s'agira de prendre la mesure de la « grande transformation » du travail au Québec et de montrer que le virage vers une politique économique néolibérale s'accompagne d'une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, en étayant le lien entre la fragmentation et la segmentation des marchés du travail, la prolifération du travail atypique, la rehierarchisation des rapports de travail sur la base du sexe et de l'âge ainsi que la précarisation et l'individualisation croissante des relations de travail, qui tendent à se remarchandiser.

Ainsi, la trame centrale de la mise en concurrence des travailleurs les uns avec les autres dans le nouveau contexte se dessine à travers l'instauration d'une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. Inspirée des travaux d'Atkinson (1984) portant sur la firme flexible et la fragmentation des marchés du travail, la figure 2.1 présente ce modèle de centrifugation de l'emploi du cœur vers les marchés périphériques du travail proposé par Durand (2004, p. 185) :

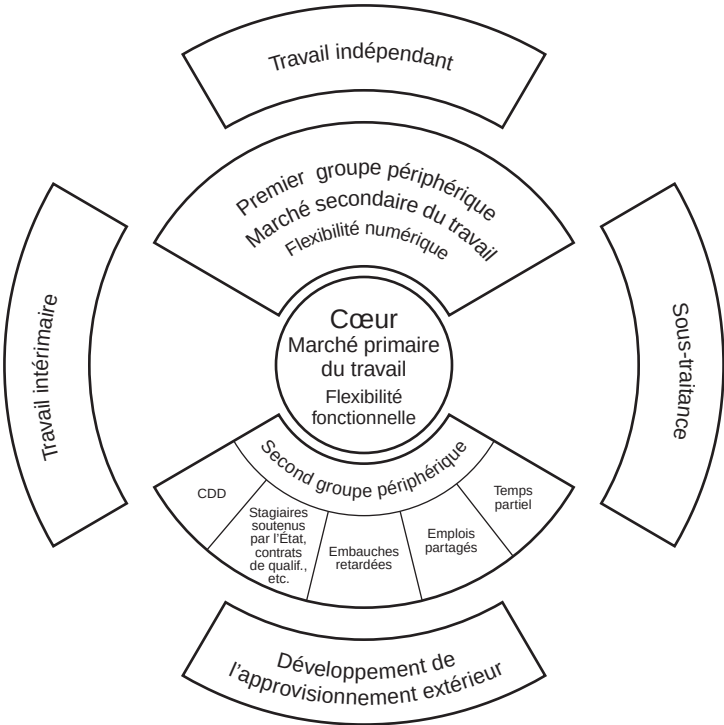
Pour Atkinson, les salariés au cœur de la firme sont employés à temps plein, avec une sécurité d'emploi et de hauts revenus, situation avantageuse contre laquelle ils exercent une grande variété de tâches qui traversent les anciennes divisions du travail. Ils sont fonctionnellement flexibles et s'adaptent aux variations du marché en acquérant une diversité de qualifications [...] Ce cœur de la firme est entouré de plusieurs enveloppes, chacune correspondant à une catégorie spécifique de salariés. Le premier groupe de salariés est aussi occupé à plein temps, mais avec une sécurité d'emploi et des perspectives de carrières inférieures aux perspectives de carrière des salariés du cœur. [...] Le manque de perspectives de carrière [y] encourage le fort *turnover* [et] particip[e] à la flexibilité volumique de la firme. Le second groupe périphérique comprend les emplois qualifiés d'atypiques – emplois temporaires (intérimaire, CDD...), stagiaires spécialisés et pointus, ou poste de routine (nettoyage, gardiennage, sécurité, etc.) : ils relèvent de la sous-traitance ou sont des travailleurs indépendants. Atkinson note que la flexibilité en volume peut aussi être assurée par la sous-traitance, le travail temporaire, les travailleurs indépendants et l'approvisionnement extérieur.

L'auteur présente ainsi son modèle de la centrifugation :

[L]es entreprises les plus puissantes, à savoir les grandes entreprises qui contrôlent l'activité des plus petites, projettent toujours plus à l'extérieur les activités à faible valeur ajoutée, celles qui sont déjà arrivées à maturité (donc peu porteuses d'innovation) et avec elles les types d'emploi les plus dégradés : emplois à temps partiel, emplois temporaires, emploi sans garantie et à faible rémunération. Ce qui nous intéresse ici réside dans la généralisation du modèle cœur/périphérie, hier réservé à la relation donneur d'ordres/sous-traitant. Aujourd'hui, le modèle de centrifugation pénètre *toutes les activités* (industrielles ou services) de toutes les entreprises, qu'elles produisent des biens ou des services.

Plus encore, le modèle de centrifugation pénètre jusqu’au cœur des entreprises, là où les activités sont considérées comme stratégiques. [...] Pour le moment [ce modèle] domine (Durand, 2004, p. 185-186; nous soulignons).

Figure 2.1.
Modèle d’Atkinson de la firme flexible
et de la fragmentation des marchés du travail



Source: Durand, 2004, p. 185.

Nous ajouterons au modèle de Durand qu’aujourd’hui, la centrifugation touche non seulement l’entreprise privée, mais également le travail dans le secteur public, comme nous l’avons évoqué dans le chapitre précédent. Sa proposition théorique est double :

D’une part, conserver en l’affinant le modèle d’Atkinson et, d’autre part, montrer que le paradigme cœur-périphérie ne caractérise pas seulement les rapports donneurs d’ordres/sous-traitant, mais de plus en plus chacun de ces sous-ensembles [...] Autrement dit, il s’agit de faire du paradigme cœur-périphérie un paradigme fonctionnant

sur plusieurs échelles. Ainsi, la question de la sous-traitance, du travail temporaire (en particulier le travail intérimaire), des travailleurs indépendants, etc., relevant traditionnellement de la périphérie, *est portée au cœur même des systèmes productifs eux-mêmes*. Le modèle général apparaît alors comme une démultiplication à l'infini de ce principe de la centrifugation entre les « molécules », elles-mêmes hiérarchisées entre elles et à l'intérieur de chacune d'entre elles (Durand, 2004, p. 186; nous soulignons).

Le continuum cœur/périphérie des marchés du travail fragmentés soumis à la dynamique de centrifugation propre à la « nouvelle combinatoire productive » et illustré dans la figure 2.1 est décrit en ces termes par Durand (2004, p. 186):

Dans chaque cellule de travail, le cœur qui constitue le noyau permanent [...] et assure la flexibilité fonctionnelle avec des travailleurs à temps plein hautement qualifiés, disposant de la sécurité de l'emploi et recevant des hauts salaires, autant d'avantages contre lesquels ils s'engagent à tenir des objectifs en mobilisant toutes leurs qualifications et ressources ainsi que leur subjectivité.

Dans le premier cercle de la périphérie se trouvent des salariés un peu moins qualifiés: les jeunes acquièrent de l'expérience, complétant leurs savoirs acquis en formation; les plus anciens se trouvent disqualifiés à la fois par leur âge et par l'absence réelle de formation continue – les processus mis en œuvre les dépassent quelque peu. Ils travaillent à temps plein, mais ne possèdent pas encore ou ne posséderont plus jamais la garantie de l'emploi. Ils effectuent des tâches moins qualifiées et plus routinières que les travailleurs du cœur assurant à travers leur statut une part de la flexibilité: flexibilité fonctionnelle quant le cœur de la cellule n'y parvient plus et flexibilité de volume si les ressources de flexibilité, à coût inférieur, du second groupe périphérique ont été épuisés. La seconde zone périphérique rassemble tous les salariés à statuts plus ou moins précaires: intérimaires ou CDD, travailleurs indépendants (qui ont choisi ce statut la plupart du temps sous la contrainte de leur donneur d'ordres-employeur), travailleurs à domicile, stagiaires soutenus par l'État. Ces salariés, utilisés dans des tâches subalternes à la périphérie des procès de production sont souvent embauchés à temps partiel selon les besoins des directions. Même s'ils disposent de diplôme ou d'une formation conséquente, ils ne trouvent pas à les mettre en œuvre ou à la valoriser dans des situations de travail. Enfin, les promesses d'embauche sont ici toujours longues à se réaliser... Ce second ensemble périphérique illustre les thèses de la désaffiliation en même temps que celles de nouvelles voies de subsomption du travail au capital qui ne sont pas sans rappeler celles du capitalisme du XVIII^e ou du XIX^e siècle [...]

Nous retiendrons du modèle de Durand que, dans la « nouvelle combinatoire productive » propre à l'après-fordisme, on assiste à une précarisation du travail résultant de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et concourant à la prolifération de formes différenciées d'intégration à l'emploi.

Par ailleurs, notons que Durand souligne que « ce modèle de la centrifugation doit être croisé avec les questions du genre, de l'ethnicité et de l'âge dans certains emplois ou dans certains secteurs d'activité : les inégalités de chances d'accès aux emplois du cœur des processus de production de biens et de services sont aussi au centre de la problématique » (Durand, 2004, p. 182). On le verra, en procédant ainsi, et c'est là la seconde thèse que nous défendons dans ce chapitre, on observe que la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail tend à reconduire la division sexuelle du travail et à aggraver les discriminations subies par les jeunes travailleurs. Dit autrement, la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques induit une rehiérarchisation des marchés du travail en fonction du statut d'emploi qui se fait au détriment des jeunes et des femmes.

Nous évoquons ici une rehiérarchisation des marchés du travail dans la mesure où il semble qu'une discrimination indirecte et systémique fondée sur le statut d'emploi est venue se substituer à la discrimination directe, et qu'elle affecte les conditions d'emploi des jeunes travailleurs et des femmes. Ainsi, malgré l'inclusion, depuis 1985, de l'âge et du sexe comme facteurs protégeant contre la discrimination dans la Charte canadienne des droits et libertés (article 15, paragraphe 1, qui entraînera, l'année suivante, l'abolition du taux de salaire minimum différencié pour les moins de 18 ans), malgré aussi la mise en place de la Loi sur l'équité salariale dans les années 1990 et l'intégration, depuis 1999, de dispositions visant l'abolition des clauses de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche (les clauses « orphelin ») dans la LNT, l'analyse de la transformation des marchés du travail révèle non seulement la persistance, mais aussi la recrudescence des inégalités. C'est en ce sens que nous évoquons une rehiérarchisation du système de l'emploi fondée sur des mécanismes d'exploitation des jeunes et des femmes dans un contexte où, historiquement, ces derniers avaient réussi à faire certains gains.

Le chapitre est découpé en deux sections. Dans la première section, nous observerons d'abord la progression des différentes formes d'emploi atypiques au Québec entre 1976-2011. Pour ce faire, nous examinerons, distinctement, les différentes formes – travail à temps partiel, travail temporaire, travail autonome (avec et sans aide salariée), cumul d'emplois et ce que nous appelons le « travail invisible » – que prend le travail atypique. Nous chercherons à y mettre en lumière que la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques induit une rehiérarchisation des marchés du travail en fonction du statut d'emploi qui se fait au détriment des jeunes et des femmes. Dans la seconde partie, toujours en cherchant à mettre en évidence la situation particulière dans laquelle se retrouvent les jeunes et les femmes, nous étayerons le lien entre flexibilisation, centrifugation et précarisation des conditions de travail

en mettant en lumière, à la fois, la moindre rémunération du travail atypique et l'accès restreint de ces travailleurs aux avantages sociaux et aux régimes de protection sociale.

L'idée derrière la démonstration proposée dans ce chapitre est de rendre visible, à travers un exercice de contre-présentation «chiffrée» qui la met à l'avant-plan, l'importance du travail atypique sur les marchés périphériques du travail au Québec. Cette démonstration repose sur l'utilisation de données statistiques produites par Statistique Canada (souvent compilées par l'Institut de la statistique du Québec), dont la réputation est bien établie, ou du moins l'était avant la controverse sur l'abandon du «formulaire long» en 2010. Cela dit, l'utilisation de données statistiques agrégées à un si haut niveau comporte toujours certaines limites. Ainsi, il nous semble important de souligner que l'objectif n'est pas tant d'en arriver à un portrait exact, à une quantification sans équivoque du travail atypique au Québec à un moment précis, mais plutôt de faire ressortir la tendance générale, celle de la progression importante du travail atypique, depuis la sortie du fordisme jusqu'à aujourd'hui.

On notera enfin que nous avons choisi d'amorcer notre lecture en 1976 afin d'observer la progression du travail atypique au Québec. Ce choix est en partie fondé sur des raisons pratiques, notamment parce que *l'Enquête sur la population active* a subi des transformations majeures à partir de cette date, mais aussi parce que les données et tableaux présentés dans les documents de l'ISQ (et bien souvent par les chercheurs qui reprennent ces données) débutent en 1976 et ne contiennent pas toujours les données pour chacune des années qui suivent. Pour des raisons d'uniformité et de comparabilité dans les données présentées, le choix de cette date de départ s'est donc un peu imposé. Mais cela n'est pas suffisant. La raison principale de notre choix réside dans le fait que le début des années 1980, que l'on a associé à la transition au régime néolibéral au Québec (et ailleurs), est une période marquée par une crise économique. Ainsi, le fait de remonter à 1976, soit quelques années avant la grande récession du début des années 1980, permet, d'une part, de voir ce qui était avant la sortie du fordisme et, d'autre part et surtout, d'éviter de biaiser l'analyse en utilisant un moment de crise comme point de partition.

1. La centrifugation et la rehiérarchisation des marchés du travail

Bien que les travaux de Durand (2004) aient été élaborés dans un cadre européen, la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail est un vecteur central de la transformation

des marchés du travail au Québec depuis une trentaine d'années. Même si cette dynamique précarisante traverse de part en part les marchés du travail, force est de constater qu'elle touche davantage les jeunes³ et les femmes.

Comme nous l'avons évoqué ci-haut, en 1976, la part des personnes ayant un emploi atypique – toutes formes confondues – dans l'emploi total était de 16,7 % (Matte *et al.*, 1998, p. 25). Selon les données publiées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2010, p. 95), plus de 37,2 % des travailleurs occupaient ce type d'emploi en 2009. La part du travail atypique dans l'emploi total a donc plus que doublé au cours de la période.

Lorsqu'on isole la situation des jeunes travailleurs, on constate qu'en 1999, 46,5 % des 15-29 ans occupaient un emploi atypique, alors que la proportion s'établissait à 33 % chez les plus de 30 ans (CPJ, 2001, p. 23). Comme l'illustre la figure 2.2, entre 2001 et 2009, le taux de présence de l'emploi atypique dans l'emploi total des 15 à 24 ans est passé de 57,2 % à 62,4 % (alors qu'il déclinait légèrement pour chacune des autres tranches d'âge) (ISQ, 2010, p. 97). Par ailleurs, en posant le regard sur la situation des femmes, on note que même si l'évolution historique permet de constater que, depuis trente ans, la proportion de celles-ci dans l'ensemble des emplois à temps plein s'est accrue, passant de 32,1 % à 44,1 % – ce qui reflète le fait que les femmes occupent davantage les marchés du travail –, la proportion des femmes employées à temps plein décline, passant de 82,6 % en 1976 à 73,7 % en 2004 (ISQ, 2005a, p. 49). Ainsi, en 2005, dernière année pour laquelle des statistiques agrégées pour l'ensemble des emplois atypiques sont disponibles, 39,9 % d'entre elles occupaient un emploi atypique, alors que la proportion s'établissait à 31,8 % chez les hommes (ISQ, 2005b, p. 138). On notera enfin que les jeunes femmes sont plus souvent touchées par le travail atypique (54 %) que ne le sont les jeunes travailleurs masculins (41,8 %) (données de 2005 [ISQ, 2007, p. 58]).

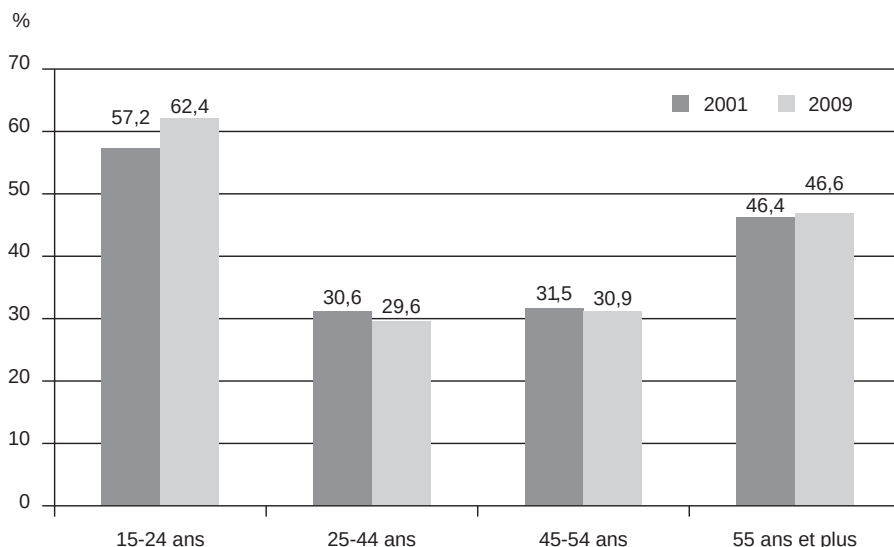
Selon les données disponibles, la surreprésentation des jeunes et des femmes peut être constatée dans tous les segments du travail atypique⁴. Plus encore, elle tend, dans l'ensemble, à s'accroître, ce qui illustre bien la nouvelle configuration hiérarchique marquant le système d'emploi dans l'après-fordisme.

3. Malheureusement, les données désagrégées par tranche d'âge ne sont pas uniformes, ce qui rend l'analyse plus difficile. L'analyse passant parfois des 15-24 ans aux 15-29 ans, le lecteur doit donc rester vigilant.

4. À l'exception du travail autonome avec employés (ou aide salariée), ce qui n'est pas très surprenant étant donné que cette minorité de travailleurs atypiques s'en sort relativement mieux.

Figure 2.2.

Taux de présence de l'emploi atypique dans l'emploi total selon le groupe d'âge, 2001 et 2009



Source: ISQ, 2010, p. 97.

1.1. Le travail à temps partiel

De 1976 à 2005, la progression de l'emploi à temps partiel a été spectaculaire chez les jeunes. Au cours de cette période, le nombre de jeunes travailleurs (15-29 ans) salariés à temps plein a fléchi de plus de 30,2 %, alors que l'emploi à temps partiel progressait de plus de 152 % (ISQ, 2007, p. 39). Chez les 15 à 19 ans, la progression de l'emploi à temps partiel est forte, la proportion de jeunes travailleurs à temps partiel passant de 27,2 % à 67,1 % entre 1976 et 1999. Chez les 20 à 24 ans, cette proportion a pratiquement quadruplé, passant de 7,6 % à 30,3 %; chez les 25 à 29 ans, elle est passée de 6,2 % à 14,2 % au cours de la même période (CPJ, 2001, p. 24). Par ailleurs, alors que la proportion de l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi total est passée de 16,8 % à 19,2 % entre 1991 et 2011 – et que cette progression a été plus ou moins constante au cours de cette période, à l'exception de baisses temporaires en 1993-1994, 1997-1999 et 2003-2005 –, la part de l'emploi à temps partiel est passée de 41,8 % à 59,3 % chez les femmes de 15-24 ans (incluant les étudiantes), et, dans une moindre mesure, de 37,3 % à 43,6 % chez les hommes de 15-24 ans (ISQ, 2012a, p. 20)⁵.

5. Il convient cependant de noter qu'entre 1997 et 2011, l'emploi à temps partiel volontaire a crû d'environ 5 % pour les deux sexes (ISQ, 2012a, p. 21).

Une partie de la progression de l'emploi à temps partiel chez les jeunes réside certainement dans l'allongement du parcours scolaire, mais, il faut le souligner, il ne s'agit pas toujours d'un choix volontaire. Si l'on examine la situation de ceux qui étaient âgés de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans en 1998, la proportion de travailleurs à temps partiel involontaire atteint respectivement 72,9 % et 59,3 %, comparativement à une moyenne de 38,4 % chez les plus de 30 ans (CPJ, 2001, p. 26). En 2005, alors que le Québec était près d'un sommet d'un cycle de croissance économique⁶, plus d'un jeune travailleur âgé de 20 à 24 ans sur cinq (22,5 %), deux travailleurs âgés de 25 à 29 ans sur cinq (40,5 %) et trois jeunes travailleurs « non étudiants » (15-29 ans) sur cinq travaillaient involontairement à temps partiel (comparativement à 29,8 % des 30 ans et plus) (ISQ, 2007, p. 41).

Lorsqu'on observe la contribution des hommes et des femmes – en fait de nombre de personnes – à la variation de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel au Québec entre 1976 et 2011, on constate que la contribution des femmes à la progression de l'emploi à temps partiel est systématiquement le double que celle des hommes, et que la différence entre les sexes tend à s'accroître : 68,6 % contre 31,3 %, entre 1976 et 1981 ; 65,6 % contre 34,4 %, entre 1981 et 1986 ; 63,9 % contre 36,3 %, entre 1986 et 1991 ; 71,5 % contre 28,2 %, entre 1991 et 1996 ; 70,3 % contre 29,7 %, entre 2001 et 2004 (ISQ, 2005b, p. 149). En 2011, cette tendance se maintient avec un ratio de 64,8 % pour les femmes comparativement à 35,2 % pour les hommes (ISQ, 2012a, p. 77). On notera toutefois que la progression entre 2001 et 2011 de l'emploi à temps partiel chez les hommes et les femmes est respectivement de 38,5 % et de 28,5 %, c'est-à-dire que l'augmentation est plus grande chez les premiers (ISQ, 2012a, p. 77). Notons cependant que les hommes étaient, proportionnellement, beaucoup moins nombreux à occuper un emploi à temps partiel. Ce dernier constat permet de noter, comme nous l'avons souligné plus haut, que bien que le phénomène de centrifugation touche davantage les femmes (et les jeunes), il traverse de part en part l'ensemble des marchés du travail. À notre connaissance, des données plus récentes ne sont pas disponibles.

1.2. Le travail temporaire

Le travail temporaire gagne également du terrain chez les jeunes. Alors qu'en 1989, 13,1 % de l'ensemble des travailleurs canadiens⁷ de 15 à 24 ans avaient un emploi temporaire, cette proportion est passée à environ 16,7 %

6. Étant donné le caractère contre-cyclique de l'emploi atypique, comme le soulignent Bernier, Vallée et Jobin (2003, p. 25), on peut penser que le travail à temps partiel « volontaire » est plus élevé en période de croissance économique.

7. Données québécoises non disponibles pour la période antérieure à 1997. Cette année-là, la part du travail temporaire chez les 15-24 ans était la même que dans l'ensemble canadien (ISQ, 2007, p. 42).

en 1994, puis à 18,1 % en 1997 (données excluant les emplois d'été temporaires des étudiants [ISQ, 2007, p. 42]). Même si des données québécoises ne sont pas disponibles pour la première des deux périodes évoquées ci-haut, il semble que la trajectoire québécoise soit semblable. La part du travail temporaire chez les 15 à 24 ans était de 18 % en 1997, soit le même pourcentage que dans l'ensemble canadien (ISQ, 2007, p. 42). En 1999, la surreprésentation des jeunes était déjà visible pour l'ensemble des jeunes travailleurs du Québec. Bien qu'elle ne présente pas de données historiques, la CPJ relève que cette année-là, « il y a[vait] 1,8 fois plus de jeunes [Québécois] que de plus de 30 ans dans ce type d'emploi lorsque l'on ne tient pas compte de la période estivale » (CPJ, 2001, p. 27). Alors que 9,1 % des plus de 30 ans occupaient un emploi temporaire en 1999, cette proportion grimpa à 16,5 % chez les 15 à 29 ans (excluant les emplois d'été). Plus encore, entre 1997 et 2005, la proportion des jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans occupant un emploi temporaire s'est accrue, passant de 23,2 % à 25,5 % (ISQ, 2007, p. 41), alors que chez les 30 ans et plus, la part de l'emploi temporaire était de 8,9 % en 2005.

Lorsqu'on s'en tient exclusivement aux jeunes travailleurs (15-29 ans) qui ne sont pas aux études, ceux-ci étaient deux fois plus susceptibles que les plus de 30 ans d'occuper un emploi temporaire (données de 2005 [ISQ, 2007, p. 42]). Les données plus récentes semblent toutefois indiquer un renversement de tendance au cours des dernières années, du moins chez les 15 à 24 ans⁸. Entre 2000 et 2009, l'emploi permanent (+13,3 %) a progressé à un rythme beaucoup plus soutenu que l'emploi temporaire (-17,9 %) (ISQ, 2010, p. 94). Le taux de présence des jeunes travailleurs dans l'emploi temporaire a donc chuté de 6,7 % (ISQ, 2010, p. 92). Cela dit, un peu plus d'un employé de 15 à 24 ans sur quatre détenait un statut temporaire en 2009, alors que la proportion dans les autres groupes d'âge variait entre 8,1 % et 11,4 % (ISQ, 2010, p. 92).

On a également longtemps pu constater une surreprésentation des femmes dans les emplois temporaires. Au Québec, entre 1997 et 2001, période où l'emploi atypique a le moins progressé durant les trente dernières années, la progression du travail temporaire a surtout touché les femmes. Il s'est alors créé 21 000 nouveaux emplois temporaires à temps plein occupés par des femmes comparativement à 11 800 emplois du même type occupés par des hommes. Pour ce qui est du type de travail le plus précaire, soit le travail temporaire à temps partiel, on constate que celui-ci était en croissance chez les femmes, alors qu'on observait un recul chez les hommes. Inversement, entre 2001 et 2011, les hommes

8. Les 25-29 ans étant amalgamés à la tranche de 25-44 ans, il n'est pas possible de suivre la progression, au cours de cette période, de l'ensemble des 15-29 ans. Ces données ne distinguent pas non plus les jeunes encore aux études de ceux qui ne le sont plus.

ont occupé davantage d'emplois temporaires et les femmes davantage d'emplois permanents, avec une croissance supérieure à 20 % dans les deux cas (ISQ, 2012a, p. 89). Plus précisément, les femmes occupent 1 % moins d'emplois temporaires en 2011 qu'en 2001, la proportion passant de 16,2 % à 15,2 %. Il semble donc que la croissance de l'emploi permanent chez les femmes ne se soit pas traduite par une diminution aussi conséquente de l'emploi temporaire. La proportion des hommes occupant un emploi temporaire a quant à elle crû de 1,9 %, passant de 13,3 % à 15,2 % au cours de la même période. Pendant ce temps, la part de l'emploi temporaire passait de 14,7 % à 15,2 %, toutes catégories confondues (ISQ, 2012a, p. 90). Ainsi, malgré des données récentes encourageantes et pointant vers un retournement de situation, il n'en demeure pas moins que, sur l'ensemble de la période, les femmes ont le plus souvent été surreprésentées dans l'emploi temporaire.

On notera enfin que les jeunes travailleuses de 15 à 29 ans étaient aussi susceptibles que les jeunes travailleurs d'occuper un emploi temporaire en 1997 (21,9 % contre 21,1 %), soit largement au-dessus des pourcentages évoqués ci-haut pour l'ensemble des travailleurs. Plus encore, ces données sont en croissance, et l'écart entre les deux sexes s'est creusé durant cette période. Les jeunes travailleuses étaient, en 2005, 26,8 % à occuper ce type d'emploi (21,9 % chez les jeunes travailleurs) (ISQ, 2007, p. 58). La surreprésentation des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans s'est donc accentuée au moins jusqu'en 2005, dernière année pour laquelle des données portant sur ce groupe d'âge sont disponibles. Les données les plus récentes tendent à confirmer cette tendance puisque les données publiées en 2012 par l'ISQ, qui ne portent que sur les 15-24 ans, indiquent que le taux de présence de l'emploi temporaire stagne entre 2001 et 2011, autour de 30 % (ISQ, 2012a, p. 91).

1.3. Le travail autonome

En ce qui a trait au travail autonome, la proportion des jeunes travailleurs dans cette situation s'est d'abord accrue – passant de 5,3 % en 1980 à 9 % en 1993 – pour ensuite redescendre à 7,4 % en 1998 et à 5,0 % en 2005 (CPJ, 2001, p. 28; ISQ, 2005a, p. 44). Bien que les jeunes travailleurs demeurent sous-représentés dans ce segment du travail atypique, la courbe de progression est semblable à celle des travailleurs âgés de plus de 30 ans. Dans cette catégorie d'âge, le pourcentage de l'emploi autonome passe de 13,8 % en 1980 à 18,4 % en 1997, puis redescend à 13,6 % en 2005 (ISQ, 2005a, p. 44). Il apparaît important ici de souligner que les jeunes sont plus confinés aux formes les plus précaires de l'emploi autonome. En 1998, 75,7 % des jeunes travailleurs dits indépendants n'avaient pas d'aide salariée, comparative-ment à 58,8 % des 30 ans et plus (CPJ, 2001, p. 28). Les données québécoises

plus récentes (2003) semblent indiquer la persistance de cette situation (ISQ, 2005b, p. 135). À l'échelle canadienne, de 1990 à 2008, on remarque une tendance forte pour tous les groupes d'âge vers une plus grande proportion de travailleurs indépendants « constitués en société » (de 32,5 % à 40,9 %). Cela dit, là aussi, les jeunes de 15-24 ans demeurent plus souvent « non constitués en société » – la proportion passant de 79,7 % à 69,7 % au cours de la période – que les autres groupes d'âge.

Même si les hommes constituent la majorité des travailleurs autonomes, et ce, pour l'ensemble de la période allant de 1976 à 2009, force est de constater que la croissance du travail autonome chez les femmes – la proportion passant de 26 à 35 % – fut plus forte que chez les hommes. C'est toutefois la forme la plus précaire du travail autonome qui atteint un taux de croissance particulièrement élevé chez les femmes. Ainsi, alors que, en 1981, les travailleuses autonomes se partageaient à peu près également en deux groupes, les travailleuses qui embauchent du personnel rémunéré et les travailleuses qui n'engagent pas de personnel, en 2003, on retrouvait trois fois plus de travailleuses autonomes sans employé (le rapport était de 1,5 pour 1 chez les hommes) (Desrochers, 2000, p. 88; ISQ, 2005b, p. 135). En 1981, on retrouvait autant de travailleurs autonomes employeurs que de travailleurs autonomes n'ayant personne à leur emploi, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes (Desrochers, 2000, p. 88). À notre connaissance, des données plus récentes à ce sujet ne sont pas disponibles.

1.4. Le cumul d'emplois

On observe une augmentation du cumul d'emplois de 41,9 % entre 2000 et 2008 (ISQ, 2009, p. 127). Celle-ci se constate dans toutes les catégories d'âge (ISQ, 2009, p. 127). Toutefois, les jeunes sont encore une fois plus touchés par ce phénomène, dont l'ampleur a plus que doublé depuis 1987 (ISQ, 2005a, p. 73; ISQ, 2009, p. 127). Cela était déjà souligné dans les travaux de Matte, Baldino et Courchesne pour qui « il semble bien que les conditions difficiles du marché de l'emploi obligent les jeunes travailleurs à occuper simultanément plusieurs postes à temps partiel » (Matte *et al.*, 1998, p. 80). En 1996, les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans représentaient 20 % des personnes cumulant des emplois, alors qu'ils ne constituaient que 15 % de la main-d'œuvre totale (données canadiennes [CPJ, 2001, p. 31, citant Matte *et al.*, 1998, p. 80]). En 1997, les 20-24 ans avaient le taux de cumul d'emplois le plus élevé, soit 7,1 %, comparativement à 5,2 % dans la population en général (CPJ, 2001, p. 31, citant Sussman, 1998, p. 27). La situation n'a pas changé depuis. En 2011, les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans sont encore surreprésentés dans le cumul d'emplois. Alors que leur part dans l'emploi total est de 14,3 % (ISQ, 2012a, p. 68), ils représentent plus du cinquième (20,8 %) des « cumulards ». À titre comparatif,

mentionnons que dans cette catégorie, les 25-44 ans sont également, mais dans une moindre mesure, surreprésentés – ils comptent pour 49,1 % de cumulards (ISQ, 2012a, p. 137), alors que leur part dans l'emploi total s'établit à 43,4 % (ISQ, 2012a, p. 68) – tandis que les 45-54 ans et les 55 ans et plus y sont largement sous-représentés (quoique de moins en moins dans le cas de ces derniers). Le cumul d'emplois est notamment de plus en plus fréquent chez les jeunes étudiants à temps plein. Depuis 2001, le nombre de ceux qui vivent cette situation est de plus de 10 000, ce qui représente entre 5,1 % et 6,1 % de l'emploi étudiant selon les années (seulement 1,3 % en 1976) (données jusqu'à 2005 [ISQ, 2007, p. 118]). Il faut toutefois noter que le cumul d'emplois a décliné entre 2001 et 2011 chez les 15-24 ans, passant de 23,1 % à 18,8 %, tandis qu'il augmentait chez les 55 ans et plus, passant de 6,2 % à 11,5 % (ISQ, 2012a, p. 137).

On notera par ailleurs que la progression du cumul d'emploi est également fortement corrélée au sexe. Entre 1976 et 1996, pour toutes les tranches d'âge, la progression a été plus importante pour les femmes, mais ce sont les jeunes travailleuses (15 à 24 ans) qui ont enregistré la plus forte progression (Matte *et al.*, 1998, p. 81). Cette tendance chez les femmes, tous âges confondus, s'est maintenue de 2001 à 2011, la proportion cumulant des emplois passant de 48,4 % à 52,9 %, alors qu'elle diminuait de 51,6 % à 47,1 % pour les hommes (ISQ, 2012a, p. 137). Des données plus récentes pour les jeunes ne sont pas, à notre connaissance, disponibles.

2. Les formes occultées du travail atypique : le travail invisible

Les formes occultées du travail atypique, que nous appelons «travail invisible», sont multiples. Nous nous attarderons ici au travail au noir en général ainsi qu'au travail des «clandestins», des aides familiales, des migrants saisonniers ainsi qu'à celui des étudiants étrangers ayant, jusqu'à tout récemment, une autorisation, fortement balisée, de travailler au Québec. La progression du travail invisible est certes difficile à mesurer, mais son importance (que nous dégagerons plus bas) met en relief que les données présentées dans les sections précédentes rendent un portrait plutôt conservateur de sa prépondérance au Québec.

2.1. Le travail au noir

Outre les formes de travail atypique auxquelles nous nous sommes attardé jusqu'ici, l'économie québécoise compte aujourd'hui sur un bon nombre de travailleurs et travailleuses exerçant leur activité «au noir»,

dans la clandestinité. Étant donné sa nature, il est bien difficile d'évaluer l'ampleur de ce qu'on appelle aussi l'économie souterraine, l'économie parallèle, le secteur informel, dont l'importance est en progression autant au Nord qu'au Sud. Ainsi, les quelques données disponibles ici doivent donc être considérées avec précaution. Cela dit, selon Fortin, Lacroix et Pinard (2009, p. 1272), « l'économie souterraine au Québec représentait 4,6 % du PIB en 1997 et atteignait 5,7 % en 2002. En moyenne, en 2002, les ménages québécois dépensaient 4300 \$ dans des activités de l'économie souterraine, une augmentation par rapport à 1997 de 23 % ». De notre point de vue, notamment parce qu'il concerne surtout les jeunes et les chômeurs – ou des prestataires de la sécurité du revenu – travaillant dans des secteurs reconnus pour leurs conditions de travail précaires, le travail exécuté dans ce cadre, bien que ses formes soient hétérogènes, doit être inclus dans ce qu'on appelle l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail.

2.2. Les « sans-papiers »

Les chômeurs et prestataires de la sécurité du revenu ne sont certes pas les seuls à exercer des activités « au noir ». La situation de clandestinité, bien souvent synonyme d'une intense précarité, est aussi le lot de nombreux immigrants n'ayant pas légalement l'autorisation de travailler au Québec. Bien que les estimations à cet égard soient aussi extrêmement périlleuses, il semble qu'on puisse estimer à 75 000 le nombre de personnes se retrouvant dans cette situation au Québec et travaillant dans des secteurs économiques « où l'on n'est pas prêts à payer les augmentations de prix qu'amènerait le respect des règles en matière de salaire minimum et des conditions de travail » (François Crépeau, cité dans Desrosiers, 2005a). Même si, selon Crépeau (cité dans Desrosiers, 2005a), ces « clandestins » sont surtout des hommes de moins de 40 ans, les travailleuses domestiques ou aides familiales en constituent un autre groupe qui est occulté dans les statistiques officielles sur le marché du travail.

2.3. Les aides familiales

Comme le souligne l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ, 1998),

[L]es aides familiales sont invisibles et isolées. On ne sait ni où elles travaillent ni combien elles sont, parce que leurs employeurs ne sont pas obligés de s'enregistrer publiquement [...] les situations dans lesquelles se trouvent les travailleuses en maison privée sont souvent illégales ou frauduleuses, et les maintiennent hors du circuit régulier du marché du travail, dans des conditions précaires et inadmissibles.

L'AAFQ estime le nombre de travailleuses dans cette situation au Québec entre 20 000 et 40 000. Parmi les aides familiales, 97 % sont des femmes, une sur dix réside chez leurs employeurs, 80 % sont originaires d'ailleurs que du Canada, près de 20 % sont Québécoises d'origine, moins de 10 % sont inscrites au Programme des aides familiaux résidants (PAFR)⁹. Selon l'AAFQ, qui porte ce jugement à partir de ses interventions sur le terrain, le phénomène des travailleuses sans autorisation de travail est à la hausse.

2.4. Les étudiants étrangers

Jusqu'au milieu de la dernière décennie, seuls les étudiants étrangers qui étudiaient en région disposaient d'un permis de travail leur permettant de travailler hors campus. Puisque 90 % des quelque 15 000 à 20 000 étudiants étrangers – dont le nombre a doublé au cours des dix dernières années – qui fréquentent les universités québécoises étudient à Montréal ou à Québec, la grande majorité ne disposait que d'un permis de travail à portée limitée qui leur permettait uniquement de travailler à l'intérieur du campus de leur université d'accueil. Cette situation a toutefois changé en avril 2005, le gouvernement fédéral annonçant alors que les étudiants étrangers pourraient dorénavant travailler pendant leurs études. Cela dit, le nouveau permis ouvert de travail hors campus les confine dans le travail atypique en leur accordant le droit de travailler à l'extérieur du campus, à temps partiel – au plus 20 heures par semaine – durant des études à temps plein, et de travailler à temps plein durant l'été. Il est valide pour la durée de leur permis d'études.

2.5. Les travailleurs migrants saisonniers

Les travailleurs migrants temporaires qui travaillaient jusqu'à tout récemment principalement dans le secteur de l'agriculture dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) des Antilles et du Mexique constituent une autre catégorie de travailleurs sur les marchés périphériques du travail qui est occultée dans les statistiques officielles sur le marché du travail présentées à la section précédente. Depuis la création du programme en 1966, le nombre de travailleurs migrants saisonniers embauchés au Canada dans ce cadre s'est accru de manière exponentielle : 1 258 en 1968 ; 5 966 en 1975 ; 6 001 en 1980 ; 12 598 en 1990 ; 13 455 en 1998 (Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT, 2002, p. 16). En 2012, ils étaient 15 415 au Québec, majoritairement employés dans le secteur agricole. Parce qu'il impose

9. AAFQ : <<http://aafqweb.wordpress.com>>, consulté le 16 avril 2014.

des restrictions – de mobilité d'un lieu ou d'un employeur à l'autre, de durée, et sur le type de travail pouvant être accompli – au détenteur du permis, il s'agit là d'une autre catégorie de travailleurs contraints dans des emplois atypiques sur les marchés périphériques du travail.

3. La centrifugation et la précarisation des conditions de travail

Travail atypique et précarité sont deux facettes d'une même réalité (Desrochers, 2000; Bernier, 2007; Noiseux, 2008). Force est de constater là aussi que cela est d'autant plus vrai pour les jeunes travailleurs et les femmes. Dans leur rapport sur l'emploi atypique des jeunes pour le Conseil permanent de la jeunesse, Blondin et Lemieux concluaient que les jeunes étaient relégués au rang d'une main-d'œuvre «à bas prix, compétente et jetable» (CPJ, 2001, p. 103). Pour les femmes, «les emplois non standards constituent souvent une sorte de piège pour [elles] qui restent prises dans ces formes d'emploi pour une bonne partie de leur vie active, sinon pour toute leur vie active» (Desrochers, 2000, p. 23). Les données plus récentes tendent à confirmer ces états de fait.

3.1. La rémunération

En ce qui a trait à la rémunération, force est d'observer l'effet délétère de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. Depuis toujours, il existe un écart entre la rémunération horaire moyenne du travail à temps partiel et celle du travail à temps plein (Akyeampong, 1999; ISQ, 2008). Selon *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, cet écart s'est accru entre 1998 et 2009 : le taux horaire des travailleurs à temps partiel ne représente plus que 67,7 % de celui des travailleurs à temps plein (74 % en 1998) (données canadiennes [Statistique Canada, 2009a, 2009b; Akyeampong, 1999]). Ainsi, mesuré sur une base annuelle, le salaire des employés à temps partiel est deux fois moindre que celui des employés à temps plein. En 2011, la proportion a cependant légèrement augmenté, pour atteindre 69,3 %. Plus encore, alors que dans l'ensemble du marché du travail, l'«avantage salarial» des travailleurs à temps plein est passé de 36 % en 1999 à 42,3 % en 2005 (ISQ, 2008, p. 45), l'avantage salarial des jeunes travailleurs à temps plein par rapport à ceux à temps partiel s'est accru encore plus rapidement et est passé de 27,6 % en 1997 à 43,2 % en 2005 (ISQ, 2007, p. 97). Ainsi, non seulement les jeunes travailleurs sont proportionnellement de plus en plus nombreux à travailler à temps partiel et se retrouvent plus souvent dans la situation de sous-rémunération associée à ce type d'emploi, mais, plus encore, lorsque l'on compare leur

situation à celle des travailleurs à temps partiel plus âgés, la rémunération relative du travail à temps partiel des jeunes se dégrade plus rapidement. Par ailleurs, les jeunes travailleurs (15-29 ans) à temps partiel gagnaient un salaire horaire moyen (10,32\$) inférieur à celui (14,78\$) des jeunes travailleurs à temps plein (données de 2005 [ISQ, 2007, p. 97]). Plus encore, entre 1997 et 2005, la croissance de la rémunération horaire a été deux fois plus importante chez les jeunes salariés à temps plein (+28,0 %) que chez les salariés à temps partiel (+14,0 %). Cela se traduit par un gain de pouvoir d'achat chez les jeunes travailleurs à temps plein (+8,7 %) alors que l'on note une chute du pouvoir d'achat chez les salariés à temps partiel (-3,1 %) (ISQ, 2007, p. 97). On remarquera toutefois que, chez les femmes et pour la même période, l'écart était plus faible. Le salaire horaire moyen des employées à temps partiel s'établissait à 12,31\$ comparativement à 14,62\$ pour celles qui travaillaient à temps plein (82 %) (données de 1998 [Akyeampong, 1999, p. 51-57]). En 2010, le salaire horaire moyen pour celles travaillant à temps plein était de 22,26\$. Quant aux travailleuses à temps partiel, elles gagnaient en moyenne 16,38\$, c'est-à-dire 73 % du salaire horaire des premières (Uppal, 2011, p. 10). On observe donc une dégradation importante de la situation salariale des femmes occupant des emplois à temps partiel.

L'écart entre les revenus tirés d'un travail temporaire et ceux d'un travail permanent est également très important. Comme le soulignent Blondin et Lemieux, «les employés temporaires ne font que passer dans les organisations et restent donc souvent au bas de l'échelle salariale [...] parfois, les employés temporaires ne sont pas rémunérés en fonction de la même échelle salariale, ou encore sont congédiés puis réengagés, afin d'empêcher qu'ils accumulent de l'ancienneté» (CPJ, 2001, p. 29-30). On notera toutefois qu'au Québec, on observe une légère remontée du taux horaire des travailleurs temporaires au cours des dernières années, celui-ci passant de 82 % du taux horaire des travailleurs permanents en 1997 à 83 % en 2011. Si l'on s'attarde aux formes les plus précaires du travail temporaire, cet écart est encore plus important; il grimpe à 33 % pour les «travailleurs occasionnels et autres» (incluant par l'entremise des agences de placement) et à 34 % pour les «travailleurs saisonniers» (données de 2009 [Galarneau, 2010, p. 14]). La légère amélioration relative de la rémunération du travail temporaire évoquée ci-dessus n'est toutefois pas observée chez les jeunes travailleurs temporaires (du moins pour la période 1997-2005, la seule pour laquelle l'ISQ présente des données historiques). Entre 1997 et 2005, la croissance de la rémunération horaire des jeunes travailleurs permanents a été plus forte (+24,6 %) que celle de leurs homologues temporaires (+21,8 %), cela conduisant à un gain de pouvoir d'achat plus élevé chez les premiers, soit de 5,8 % contre 3,5 % (ISQ, 2007, p. 100). En 2005, la rémunération horaire moyenne des jeunes salariés permanents

s'établissait ainsi à 13,69\$ comparativement à 12,36\$ chez les jeunes salariés temporaires (ISQ, 2007, p. 99), soit un avantage salarial de 10,8 % en faveur des premiers (ISQ, 2007, p. 99). Ainsi, bien que le désavantage salarial des jeunes travailleurs temporaires soit moins important que chez les travailleurs plus âgés (-21,6 % pour l'ensemble des travailleurs) (ISQ, 2008, p. 45), celui-ci tend à s'accroître. Bref, non seulement les jeunes travailleurs sont surreprésentés dans l'emploi temporaire, mais, plus encore, lorsque l'on compare leur situation à celle des travailleurs temporaires plus âgés, la rémunération relative du travail temporaire des jeunes évolue dans le sens opposé. On notera enfin que les femmes se retrouvent dans des situations salariales analogues. En 2003, par exemple, le salaire horaire des femmes occupant un emploi temporaire représentait 87 % du salaire horaire de celles ayant un poste permanent (Galarneau, 2005, p. 8). En 2009, cette sous-rémunération du travail temporaire s'était accrue; l'écart entre les travailleuses à forfait, saisonnières et occasionnelles ou autres et les travailleuses permanentes était, respectivement, de -8 %, -35 % et -25 %. Sur une base hebdomadaire, cela représente un écart de -20 %, -46 % et -53 % avec les travailleurs permanents (Galarneau, 2010, p. 16).

En ce qui a trait au travail autonome, notons ici que les travailleurs autonomes sans aide salariée (à leur compte) sont largement surreprésentés au bas de l'échelle des revenus (0 à 20 000\$), échelle salariale où leur proportion est trois fois plus importante que celle des salariés. Pour chacune des autres catégories de salaire (20 000 à 40 000\$, 40 000 à 60 000\$ et 60 000\$ et plus), ces mêmes travailleurs sont sous-représentés (données de 2002 [ISQ, 2005b, p. 154]). À notre connaissance, il n'existe pas de données récentes, ventilées selon le groupe d'âge et le sexe, permettant d'observer l'évolution de la rémunération du travail autonome. Cela dit, on constatait en 1998 que les revenus des jeunes travailleurs autonomes sont invariablement – et très largement – inférieurs à ceux des travailleurs plus âgés (Matte *et al.*, 1998, p. 67). Lorsqu'on raffine l'analyse en fonction du sexe, des données de 1993 et 1994 permettaient aussi de constater que les revenus des femmes étaient invariablement inférieurs à ceux des hommes. Et que les jeunes travailleuses gagnaient encore moins. On notera enfin que dans une étude portant sur la période 1993-1998, Beaucage et Najem observent pour leur part « un renouvellement annuel moyen des trois quarts du stock [*sic*] de travailleuses autonomes contre la moitié de celui des travailleurs autonomes » (Beaucage et Najem, 2001, p. 2).

En ce qui a trait au cumul d'emplois et en l'absence de données sur la rémunération ventilées par groupe d'âge et selon le sexe à ce sujet, soulignons simplement ici que plus de la moitié (55,9 %) des « cumulards » travaillent plus de 50 heures par semaine (ISQ, 2012b, p. 139), soit 44 % de plus qu'en 2001, que les travailleurs à bas salaire sont les plus susceptibles de se retrouver dans cette situation (Sussman, 1998, p. 28) et que, même

lorsque le cumul d'emplois se maintient durant une période prolongée, le salaire horaire moyen des personnes dans cette situation se situe en deçà du salaire moyen des personnes ne cumulant pas d'emplois (données canadiennes de 1996 [Marshall, 2003, p. 11]). Ce segment du travail atypique, où les jeunes et les femmes sont largement surreprésentés rappelons-le, est donc lui aussi marqué du sceau de la précarité.

3.2. L'accès aux avantages sociaux, à la protection sociale et à la négociation collective

Une autre des conséquences directes de la progression du travail atypique est la diminution de l'accès des travailleurs aux avantages sociaux, aux régimes publics de protection sociale et à la représentation collective (Desrochers, 2000; Bernier *et al.*, 2003; Noisieux, 2008). Eu égard à l'accès à des avantages sociaux, toutes tranches d'âge confondues, les travailleurs à temps partiel sont trois fois moins nombreux à bénéficier de régimes complémentaires de soins médicaux dentaires et d'assurance vie (données canadiennes de 2000 [Marshall, 2003, p. 9]). Les travailleurs temporaires québécois étaient cinq fois plus susceptibles de ne bénéficier d'aucun avantage social (données de 1995 [Pérusse, 1997]). La faiblesse du filet de sécurité sociale étant l'une des caractéristiques du travail autonome, on ne se surprendra pas de constater « [qu']environ 50 % des salariés étaient couverts pour les trois aspects des régimes [d'assurances complémentaires privées] parrainés par l'employeur seulement [...] soit près de trois fois la proportion (17 %) de travailleurs indépendants disposant d'une protection similaire » (données de 2000 [Akyeampong et Sussman, 2003, p. 16]).

L'ISQ souligne quant à elle que les jeunes travailleurs sont deux fois moins susceptibles – soit dans une proportion de 25 %, comparativement à 50 % pour les travailleurs de plus de 30 ans – d'avoir accès à un régime de retraite lié à leur emploi (données de 2005 [ISQ, 2007, p. 85]). Plus encore, on notera surtout ici que « [l]es jeunes travailleurs à temps plein sont presque trois fois plus susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite [...] que les jeunes à temps partiel (une personne sur 10) en 2003 » (ISQ, 2007, p. 98). Les travailleurs à temps partiel de plus de 30 ans bénéficient quant à eux d'un régime de retraite dans une proportion de 35,2 % (ISQ, 2007, p. 98). Pour conclure à cet égard, on notera donc que non seulement les jeunes travailleurs bénéficient d'un moindre accès à des avantages sociaux parce qu'ils occupent plus souvent des emplois atypiques, mais, plus encore, à l'intérieur même des emplois atypiques, il semble que les jeunes travailleurs soient désavantagés par rapport aux travailleurs plus âgés. Des données similaires portant sur le travail des femmes ne sont, à notre connaissance, pas disponibles.

L'inadaptation des régimes publics de protection sociale aux besoins des travailleurs atypiques est, nous l'avons vu au premier chapitre, un phénomène largement documenté (Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, 1985; Tapin, 1993; Dagenais, 1998; Morin et Brière, 1998; Vallée, 1999; Desrochers, 2000; Verge, 2001; Bernier *et al.*, 2003; etc.). Palameta (2001) montre quant à lui que les travailleurs à faible revenu – c'est souvent le cas, nous l'avons vu, des jeunes travailleurs atypiques – ont une plus faible propension à souscrire à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER).

En ce qui a trait aux régimes publics d'assurance-emploi (incluant les prestations de congé de maternité), comme l'accès à ces régimes est fonction du nombre d'heures travaillées, les travailleurs à temps partiel y ont moins souvent accès. Ainsi, en 2004, 54,3 % des personnes ayant travaillé à temps partiel au cours des 12 mois précédents auraient été admissibles, comparativement à 95,7 % des personnes ayant travaillé à temps plein (Kapsalis et Tourigny, 2006, cité dans CIAFT-FFQ, 2009, p. 14). Pour le même nombre d'heures de travail, et un effort beaucoup plus soutenu, les travailleurs et les travailleuses à temps partiel reçoivent un bénéfice égal à moins de la moitié de celui du travailleur à temps plein. Pour chaque heure cotisée, ils et elles reçoivent un bénéfice de 3,34\$, alors que le travailleur à temps plein reçoit plus du double, soit 7,12\$ (CIAFT-FFQ, 2009). Quant aux travailleurs temporaires, bien qu'ils aient aussi théoriquement accès à l'assurance-emploi, le fait qu'ils travaillent souvent sur de courtes périodes et pour un nombre d'heures plus limité va également dans le sens d'une limitation de l'accès à ces prestations. Les travailleurs autonomes n'ont quant à eux pas accès à l'assurance-emploi. De plus, jusqu'à tout récemment, les travailleurs indépendants n'étaient pas admissibles aux prestations de maladie et de maternité de l'assurance-emploi (Akyeampong et Sussman, 2003, p. 16). Cette situation a changé au Québec: depuis le 1^{er} janvier 2006, la travailleuse autonome dont le revenu assurable est d'au moins 2000\$ au cours de la période de référence, qui a réduit d'au moins 40 % ses activités et dont l'enfant est né après cette date a désormais accès au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Par ailleurs, non seulement l'accès à la protection de l'assurance-emploi devient de plus en plus difficile pour l'ensemble des travailleurs (passant de 83 % en 1989 à 46 % en 2011 – et à 41 % en 2012), mais l'écart entre les hommes et les femmes ayant accès au régime s'est accru encore plus fortement entre 1996 et 2001, passant de 3 % à 14 % (CTC, 2003, p. 42). En ce qui a trait aux jeunes travailleurs, on notera qu'en 2010, seulement la moitié des jeunes de 15 à 24 ans était admissible aux prestations ordinaires d'assurance-emploi. Les conditions d'admissibilité au régime ne discriminant théoriquement pas les hommes et les femmes, le fait qu'un nombre plus grand de femmes occupe un emploi atypique apparaît comme

une explication plausible de l'écart enregistré et semble conforter l'argumentation voulant que les travailleurs à temps partiel soient dorénavant plus souvent non admissibles au régime. Plus encore, les personnes qui intègrent (ou réintègrent le marché du travail après une absence de deux ans) doivent cumuler un nombre d'heures de travail plus élevé (910 heures depuis la réforme de 1997, comparativement à un nombre d'heures qui varie entre 420 et 700 pour les autres travailleurs) avant d'avoir droit à des prestations d'assurance-emploi. Ces conditions discriminent directement les jeunes travailleurs et les femmes. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'on sait que ces derniers sont, comme nous l'avons vu, surreprésentés dans le travail à temps partiel et le travail temporaire. À la discrimination systémique jouant en défaveur des travailleurs atypiques s'ajoute donc une discrimination directe envers les jeunes travailleurs et les femmes réintégrant le marché du travail après avoir eu un enfant. En somme, l'assurance-emploi, reposant sur des critères non adaptés à la réalité du travail aujourd'hui, est emblématique des nombreuses difficultés rencontrées par les travailleurs à temps partiel ou temporaires en matière d'accès aux régimes publics de protection sociale. On ajoutera enfin que, si l'on fait abstraction des régimes à portée dite universelle tels que l'assurance-maladie et la sécurité de vieillesse, la clé privilégiée de l'accès à la protection sociale réside dans le statut de salarié. Les travailleurs autonomes en sont donc généralement exclus, les jeunes comme les plus vieux, à l'exception notable du Régime québécois d'assurance parentale. On notera enfin que l'accès restreint à la syndicalisation est un autre des effets déléters de la dynamique de centrifugation. Cette question sera toutefois abordée dans le chapitre 6.

Conclusion

Nous assistons, depuis près de trente ans, à une véritable transformation du marché du travail qui propulse un nombre toujours plus grand de travailleurs et de travailleuses sur les marchés périphériques du travail. Au Québec, cette transition est marquée par un durcissement des conditions de travail qui traverse de part en part l'ensemble du système d'emploi, comme en fait foi, entre 1976 et 2009, le lent déclin des gains moyens des travailleurs à temps plein travaillant toute l'année. Mesurés en dollars constants, ceux-ci étaient de 48 200 \$ en 1976 et s'établissaient à 47 900 \$ en 2009 (Statistique Canada, 2009c).

Dans le nouveau contexte, comme nous avons pu l'observer, deux phénomènes se démarquent : le recul de l'emploi à temps plein et la forte croissance du nombre de travailleurs atypiques, sous toutes ses formes sauf le travail autonome qui a diminué entre 1997 et 2007, mais est en forte

progression depuis la crise de 2008. Cette fragmentation et cette segmentation des marchés sont associées à des conditions de travail à rabais et charcutées chaque fois un peu plus par la multiplication des statuts d'emploi (Noiseux, 2008). La dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail se traduit donc par un délitement des conditions de travail des travailleurs atypiques: rémunération moindre, accès restreint aux régimes de protection sociale, aux avantages sociaux et à la négociation collective.

Ainsi, même si des données historiques ventilées par tranche d'âge, en fonction du sexe et selon les différents segments du travail atypique, se font trop rares, en colligeant les données disponibles et en croisant différentes sources, force nous a été de constater l'importance – et la progression – de la surreprésentation des jeunes travailleurs et des femmes dans les différents segments du travail atypique à l'exception du travail autonome. Par ailleurs, bien souvent, nous avons également pu constater qu'au sein même du sous-groupe des travailleurs atypiques, les effets délétères (en fait de niveau de rémunération, d'accès à la protection sociale, à la négociation collective, etc.) tendent à se surimposer à ces deux catégories de travailleurs. Autrement dit, une double dynamique fait en sorte que ces travailleurs sont plus vulnérables aux effets néfastes liés à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, non seulement parce qu'ils sont plus sujets à occuper des emplois atypiques, mais aussi parce qu'il y a une polarisation des conditions de travail à l'intérieur même des emplois atypiques jouant en leur défaveur. Au surplus, on ajoutera que, dans l'ensemble, les jeunes travailleuses sont encore plus touchées par cette dynamique précarisante. C'est donc en tenant compte de ces dynamiques que nous évoquons une rehiérarchisation des marchés du travail en fonction du statut d'emploi qui touche davantage les jeunes et les femmes. Au demeurant, et nous insistons sur ce point, la flexibilisation *per se* n'est pas intrinsèquement néfaste. Selon Bernier, Vallée et Jobin (2003, p. 248),

ces nouvelles formes d'emploi [les emplois atypiques] comportent des avantages indéniables [...] elles facilitent parfois, pour les travailleurs, lorsqu'elles sont librement choisies, la conciliation travail-famille [...] elles correspondent à certaines valeurs partagées notamment par bon nombre de jeunes travailleurs [et de femmes] en permettant une plus large autonomie dans l'aménagement du temps consacré au travail.

Ajoutons que ces formes d'emploi permettent également de concilier travail et étude et d'accumuler de l'expérience sur le marché du travail. Plus encore, il se pourrait même que la prolifération des emplois atypiques facilite l'intégration des jeunes et des femmes au système d'emploi. En fait, comme le souligne D'Amours (2003, p. 318), «le problème ou le défi actuel n'est pas tant celui posé par l'hétérogénéité et la diversification [du travail], que celui des liens à renouer entre travail hétérogène [...] et protection

du travailleur». À cet égard toutefois, il faut le rappeler en terminant puisque nous l'avons souligné à maintes reprises dans le chapitre précédent, l'État-employeur a contribué à faire en sorte que la flexibilisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques et la précarisation soient deux facettes d'une même réalité. Mais, surtout, l'État-régulateur a montré très peu d'empressement à ajuster les régimes de protection sociale et les lois du travail afin qu'ils répondent aux besoins des travailleurs atypiques dans la nouvelle donne. L'État a aussi activement favorisé la centrifugation de l'emploi en votant des lois – modifications de l'article 45 du Code du travail (L.Q., 2001, c. 26 et L.Q., 2003, c. 26), Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.Q., 2003, c. 12), Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance (L.Q., 2003, c. 13), Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec (L.Q., 2004, c. 32.), etc. –, rendant l'organisation collective des travailleurs propulsés sur les marchés périphériques plus difficile, voire impossible. Plus encore, les nouvelles réformes de l'assurance-emploi et de l'aide sociale ne laissent guère place à l'optimisme quant à la réorientation de la politique sociale liée au travail. En attendant, force est de constater que les jeunes travailleurs et les femmes sont au cœur d'une dynamique de centrifugation qui permet peut-être l'intégration en emploi, mais une intégration marquée du sceau de la précarité.

3

LE TRAVAIL MIGRANT TEMPORAIRE

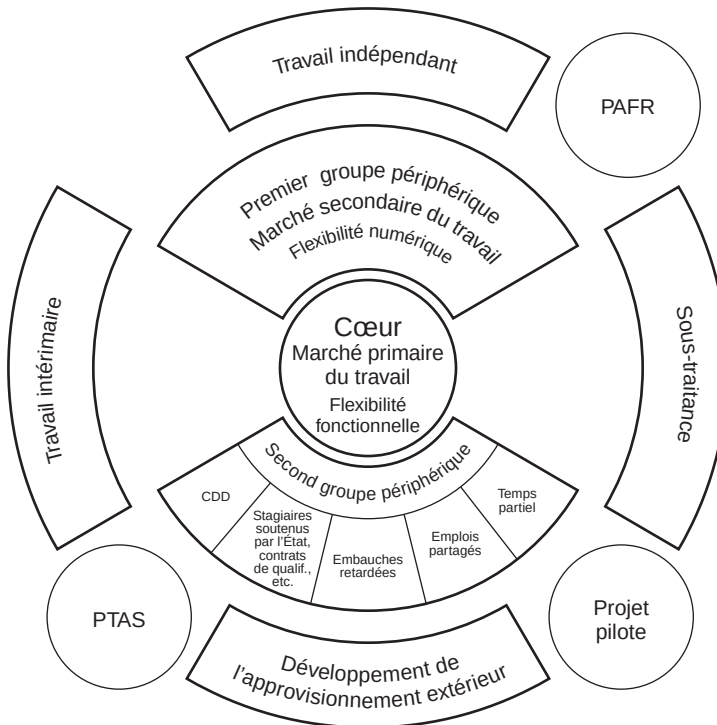
Cheval de Troie d'une politique sociale du travail à visée universaliste¹

Comme le souligne Durand, parce que «les inégalités de chances d'accès aux emplois du cœur des processus de production de biens et de services sont aussi au centre de la problématique [...] le modèle de la centrifugation doit être croisé avec les questions du genre, de l'ethnicité et de l'âge dans certains emplois ou dans certains secteurs d'activité» (Durand, 2004, p. 182). Les questions du genre et de l'âge ayant été abordées dans le deuxième chapitre, nous nous intéresserons ici à la dimension ethnique à travers trois exemples de ce que nous appelons le travail migrant en régime dérogatoire qui s'inscrivent pleinement dans la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail: 1) les travailleurs agricoles saisonniers migrants embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS); 2) les aides-domestiques migrantes embauchées dans le cadre du Programme

1. Ce chapitre reprend presque intégralement le texte d'un article que nous avons publié en 2012 dans la revue *Recherches sociographiques* (vol. 53, n° 2) intitulé «Mondialisation, travail et précarisation: le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail».

des aides familiaux résidents (PAFR); 3) les travailleurs migrants temporaires dits « non qualifiés » embauchés dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (figure 3.1)².

Figure 3.1.
Centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et multiplication des régimes dérogatoires au Canada



Source : Inspirée des travaux de Durand, 2004 et d'Atkinson, 1984.

Nous chercherons à montrer que, dans l'après-fordisme, la logique de flexibilisation à tout crin place le travail migrant temporaire au cœur d'une dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. Ainsi, au-delà du fait que les travailleurs

2. Notons que le « projet pilote » a été institutionnalisé en 2012 et porte désormais le nom de Volet des professions peu spécialisées.

migrants temporaires jouent le rôle d'une «armée de réserve» tirant les conditions de travail vers le bas, les programmes de travail migrant en régime dérogatoire agissent comme une interface entre le cadre national et international afin de faire jouer la concurrence entre les travailleurs dans des marchés qui ne sont pas – pour toutes sortes de raisons – «externalisables», tout en préservant l'un des plus grands paradoxes du «libéralisme réellement existant» qui fait de la liberté de circulation pleine et entière l'apanage des biens et services et non des travailleurs. Ultime-ment, on cherchera à mettre en relief l'instrumentalisation non seulement en matière d'exploitation de cette main-d'œuvre à rabais, mais, plus encore, aux fins d'une stratégie d'éclatement d'un régime de travail de type universaliste.

1. Le cas des travailleurs migrants saisonniers dans le secteur agricole

Conçu pour répondre aux graves pénuries de main-d'œuvre auxquelles faisaient face les exploitants agricoles (TUAC, 2006, p. 1), le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) – un régime de travail particulier en marge de l'application usuelle des lois du travail – a connu une forte croissance depuis sa création en 1966. Alors qu'il n'y avait que 1258 travailleurs migrants employés dans les exploitations agricoles canadiennes en 1968 (Verma, 2003), ce nombre grimpe rapidement à 4100 et se maintient jusqu'en 1987, année où le gouvernement du Canada privatise l'administration du PTAS (Institut Nord-Sud, 2006, p. 8).

Depuis, ce programme, largement autorégulé par le secteur privé, est géré par la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME³) – un organisme à but non lucratif contrôlé par des agriculteurs canadiens – et s'aiguillonne sur le principe de l'offre et de la demande, ce qui a entraîné une forte augmentation des effectifs. Plus de 8500 travailleurs migrants saisonniers ont pris part au programme en 1988, et ce nombre grimpera à 12237 l'année suivante (données pour l'ensemble du Canada [Institut Nord-Sud, 2006, p. 8]). En 2012, on en comptait 29025 dans l'ensemble du Canada. Au Québec, alors qu'il n'y en avait que 836 en 1996 (MAPAQ, 2006, p. 1), 2445 travailleurs migrants saisonniers engagés dans le cadre du PTAS se retrouvent dans les fermes maraîchères en 2012 (RHDCC, 2013). Or tous les travailleurs migrants agricoles ne sont pas inscrits au PTAS : au Canada, on retrouve, au total, 39700 de ces «travailleurs non inscrits», tandis qu'il y en avait 7025 au

3. FERME représente 350 producteurs horticoles dont la grande majorité sont des producteurs maraîchers.

Québec pour l'année 2012 (RHDCC, 2013). Depuis la mise en place du programme il y a plus de quarante ans, la réalité agricole s'est considérablement transformée. Alors que les fermes d'antan n'employaient que quelques surnuméraires employés de manière très ponctuelle, ce qui est devenu l'«industrie» agricole repose grandement sur la main-d'œuvre fournie à travers le PTAS.

Le contrat de travail dont dispose le travailleur migrant saisonnier est nominatif. Les termes et les modalités sont négociés entre les représentants des employeurs (FERME), du gouvernement canadien et des consulats des pays partenaires. Le travailleur agricole migrant ne doit «travailler pour aucune autre personne [lire employeur] sans l'approbation de Ressources humaines et Développement social Canada, du représentant du gouvernement et de l'employeur» et il doit «habiter à l'endroit fixé» par ces mêmes parties (RHDSC, 2008a, 2008b). Le caractère temporaire du travail effectué dans le cadre de ce programme – qui justifiait la règle d'exception à l'origine – perd de sa pertinence. Non seulement les travailleurs reviennent d'année en année, mais, plus encore, au fil du temps, la durée des contrats de travail tendra à s'accroître, allant même jusqu'à atteindre huit mois par année, alors qu'au départ, les contrats ne dépassaient pas douze semaines. On notera ici, comme le souligne Coutu, que «le retour du travailleur au Canada la saison suivante est conditionnel à l'accord et à l'évaluation positive préalables de l'employeur désigné. En pratique, le congédiement du travailleur ou son non-rappel au travail ne peuvent faire l'objet d'un quelconque recours et sont donc laissés entièrement à la discrétion de l'employeur» (Coutu, 2010). Pour sa part, Hanley (2008) relève l'existence de «listes noires» de travailleurs s'étant engagés dans des luttes syndicales.

En favorisant l'élargissement (en fait le nombre accru de travailleurs et la durée des séjours) du PTAS et en confinant les travailleurs migrants temporaires dans un régime de travail à la périphérie du marché du travail, l'État a contribué à l'institutionnalisation d'une main-d'œuvre à rabais dans le secteur agricole. L'existence de ce programme a pour effet d'introduire artificiellement une concurrence entre les travailleurs migrants et nationaux, ce qui a contribué à diminuer les conditions de travail dans le secteur agricole. Au surplus, parce que les conditions des programmes sont négociées individuellement – de gré à gré – avec chacun des pays partenaires, le gouvernement et les employeurs canadiens peuvent également faire jouer la concurrence entre les travailleurs migrants provenant de différents pays. Ainsi, comme le rapporte *La Presse*, le consul guatémaltèque invitait, à l'été 2010, les employeurs canadiens à rehausser le prix des loyers exigé de leurs travailleurs migrants, car «un loyer limité à 20\$ par semaine risque d'encourager les fermiers à embaucher des ouvriers du Mexique plutôt que du Guatemala» (Noël, 2010, p. A2).

Ainsi, «de peur de compromettre cette importante source de revenus pour leur pays économiquement défavorisé, les représentants consulaires des pays pourvoyeurs font tout pour éviter de contrarier, d'indisposer ou d'entrer en conflit avec les employeurs» (TUAC, 2006, p. 6).

Le travail agricole saisonnier est un travail dur, long (jusqu'à 90 heures par semaine), pénible, dangereux et faiblement rémunéré (généralement à un salaire se rapprochant du minimum légal et sans taux majoré pour les heures supplémentaires). En outre, la faiblesse de la réglementation – la responsabilité du gouvernement fédéral envers ces travailleurs semble s'articuler uniquement autour de l'émission de visas de travail temporaire – liée au programme «rend l'exploitation [des travailleurs migrants saisonniers] non seulement possible, mais probable» (TUAC, 2006, p. 2). C'est d'ailleurs ce que confirme une série d'articles parue en 2007 dans le quotidien *La Presse* dans lesquels le journaliste André Noël fait état de conditions de travail particulièrement navrantes : confiscation des papiers d'identité (Noël, 2007a), non-accès à l'eau potable (Noël, 2007b), refus d'octroyer la permission de consulter un médecin lors d'accidents de travail (Noël, 2007c), exposition à des pesticides dangereux (Noël, 2007d), interdiction de recevoir des visiteurs dans les logements (Noël, 2007e). Les rapports de l'Institut Nord-Sud (2006), des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, 2006) et du Comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques catholiques du Québec (AECQ, 2008) révèlent aussi de nombreux problèmes à cet égard (voir Hanley, 2008). D'autres cas sont carrément choquants : «Trois ouvriers agricoles migrants travaillant dans une ferme du Manitoba ont signalé que chaque matin leur employeur leur proposait du pain, le frottait contre ses parties génitales et exigeait que les travailleurs le mangent» (Noël, 2007b).

L'accès aux régimes publics de protection sociale est également limité. Bien que les travailleurs migrants aient en principe droit à l'assurance-maladie, à l'assurance-emploi et à la protection de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, «l'exercice de ces droits s'avère en pratique difficile en raison de la barrière linguistique, de l'isolement de ces travailleurs et du contrôle quasi permanent qu'exerce l'employeur à leur endroit» (2010 QCCRT 0191, cité dans Coutu, 2010).

Le cas des travailleurs migrants met également en évidence les difficultés liées à l'organisation collective sur les marchés périphériques du travail (Noiseux, 2008; Arès et Noiseux, 2014). Pour les travailleurs migrants, cela est largement documenté, toute contestation, aussi légitime soit-elle, «p[eut] donner lieu à un renvoi, le retour au bercaïl et l'exclusion à tout jamais du Programme des travailleurs agricoles saisonniers» (Nieto, 2005, p. 1). C'est dans ce contexte difficile que, depuis plus d'une décennie, les TUAC offrent des services à ces travailleurs et que des campagnes

de syndicalisation ont été mises en œuvre. Au Québec, à la suite du travail de pionnière de Patricia Perez et grâce à l'appui des TUAC, le Centre d'appui pour les travailleurs agricoles migrants (CATA) de Saint-Rémi existe depuis juin 2004. Dans la foulée de ces initiatives d'organisation collective des travailleurs migrants, une série de contestations judiciaires sont lancées : contre la loi ontarienne de 2002 sur la protection des employés agricoles (Loi visant à protéger les droits des employés agricoles – LPEA⁴); contre le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance-emploi pour les travailleurs étrangers saisonniers. Plus récemment, en avril 2010, dans une décision de la Commission des relations du travail du Québec (CRT) (2010 QCCRT 0191) que Coutu (2010) qualifiera de « remarquable » et de « modèle de jurisprudence sociologique », M^e Robert Côté, vice-président de la CRT, a déclaré inopérant l'article 21(5) du Code du travail du Québec qui empêchait la syndicalisation des travailleurs agricoles saisonniers.

Somme toute, ce premier cas montre bien l'institutionnalisation d'un régime de travail particulier dérogeant aux lois usuelles du travail. Dans un partenariat à deux, l'État et l'entreprise privée négocient désormais les termes permettant la mise à disposition d'une main-d'œuvre à rabais, cantonnée à un segment bien précis sur les marchés périphériques du travail et caractérisée par une mobilité bridée, un accès limité aux régimes publics de protection sociale et à la syndicalisation. Au fil du temps, ce ne sont plus les circonstances « exceptionnelles » (qui à l'origine justifiaient la mise en place du programme), mais la règle de l'offre et de la demande qui structure les modalités d'application du programme en fonction des besoins en main-d'œuvre des membres de FERME. Le nombre de travailleurs migrants agricoles augmente donc continuellement, la durée des séjours est prolongée et l'éventail des pays partenaires est étendu, tous des éléments permettant d'introduire et d'accroître la concurrence entre les travailleurs (entre les migrants et les nationaux, mais aussi entre les migrants) dans ce secteur d'activité.

Plus encore, et c'est en ce sens que le PTAS a joué le rôle de courroie de transmission facilitant l'éclatement d'un régime de travail de type universaliste, des programmes semblables ont été mis en œuvre dans d'autres secteurs de l'économie depuis quelques années.

4. L.O. 2002, c. 16. Cette loi accorde la liberté d'association et non la liberté de négociation collective aux travailleurs agricoles.

2. Le cas des aides familiales

Selon les *Directives du Programme des aides familiaux résidents*, le PAFR est conçu pour appuyer «les Canadiens et les Canadiennes qui ont besoin d'une personne vivant et travaillant à leur domicile pour les aider à prendre soin d'enfants, d'âînés ou de personnes handicapées» (RHDSC, 2008c, p. 3). En vigueur depuis 1992, il a succédé au Programme concernant les employés de maison étrangers (PEME, 1981-1992). Ce dernier avait lui-même remplacé un programme mis en place en 1973, destiné à accueillir des travailleurs migrants en provenance des Caraïbes (AAFQ, 2008, p. 2). Ces trois programmes se distinguent de la situation antérieure (avant 1973) par le fait qu'ils «n'accordaient plus [à l'arrivée] le statut de résident permanent, comme il l'avait fait auparavant» (Langevin et Belleau, 2000, p. 21; voir aussi Arat-Koç, 1990; Daenzer, 1993; Schecter, 1998).

L'arrivée des aides familiales au Québec s'inscrit dans une dynamique issue des «rapports Nord-Sud inégaux» (AAFQ, 2009, p. 1). Plus de 95 % des aides familiales sont des femmes (AAFQ, 2009, p. 1), dont 80 % sont originaires de l'extérieur du Canada – 92,6 % des Philippines –, alors que moins de 20 % sont nées au Québec (AAFQ, 2009, p. 4). Pour Langevin et Belleau (2000, p. 21), «la composition ethnique [des aides familiales] a joué un rôle important dans la détérioration de leur statut juridique et de leurs conditions de travail [... Historiquement], comparativement aux domestiques blanches, celles qui n'étaient pas d'origine britannique, et spécialement les femmes de couleur, jouiss[aient] de moins de droits».

Parce qu'une grande partie des aides familiales exercent leur métier en marge du PAFR, il est bien difficile d'évaluer leur nombre exact⁵. Cependant, on sait que plus de 16 000 femmes sont venues au Canada entre 1996 et 2000 dans le cadre du PAFR et qu'en 2010, le Canada en accueillait près de 14 000, selon un communiqué du ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme (CIC, 2011). Au Québec, on estime entre 20 000 à 40 000 le nombre d'aides familiales (AAFQ, 2009, p. 1), et la Commission des normes du travail souligne que 2000 d'entre elles seraient inscrites au PAFR (Commission des normes du travail, 2008, p. 1). Selon l'AAFQ (2008), qui porte ce jugement à partir de ses interventions sur le terrain, le phénomène des travailleuses sans autorisation de travail est à la hausse. Contrairement au cas des travailleurs agricoles saisonniers, bon nombre des aides familiales sont donc sans statut, ce qui accroît encore davantage leur vulnérabilité.

5. AAFQ: <<http://aafqweb.wordpress.com>>, consulté le 16 avril 2014.

Les travailleuses embauchées dans le cadre du PAFR ont aussi un permis de travail nominatif, c'est-à-dire valide pour un seul employeur. Contrairement aux travailleurs migrants saisonniers dans le secteur agricole, elles sont autorisées à demander le statut de résidence permanente. Toutefois, parce que ces travailleuses doivent travailler au moins 24 mois dans une période de 36 mois pour pouvoir «s'affranchir» (en faisant une demande de résidence permanente), elles sont brimées dans leur mobilité et cantonnées, pour un certain temps du moins, dans un marché périphérique du travail institutionnellement créé par l'État. On ajoutera ici que les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR sont sous-employées. Alors qu'on exige simplement des travailleurs migrants saisonniers qu'ils aient de l'«expérience en agriculture», il en va autrement des aides familiales, de qui l'on exige davantage de formation. Celles-ci doivent avoir : 1) l'équivalent d'un diplôme canadien d'école secondaire; 2) une formation à temps plein de 6 mois ou 12 mois d'expérience liée directement aux fonctions énoncées dans l'offre d'emploi; 3) la capacité de lire, de comprendre et de parler le français ou l'anglais avec suffisamment d'aisance pour communiquer efficacement dans un cadre non supervisé; 4) la capacité de travailler de façon autonome et sans supervision» (RHDSC, 2008d, p. 3). En fin de compte, les modalités du PAFR agissent comme une trappe en enfermant ces femmes «dans une position inférieure [qui] entraîne la dévaluation de leurs qualifications et les identifie comme travailleuses non qualifiées qui ne seraient bonnes qu'aux travaux domestiques» (Kofman, 2004, p. 651). Parce qu'elles doivent tout mettre en œuvre afin d'accomplir les 24 mois de service sur un horizon de 3 ans, les aides familiales résidentes embauchées dans le cadre du PAFR doivent composer avec les «faillies et les abus» de ce programme (AAFQ, 2008, p. 3). Cette situation s'avère particulièrement délétère parce qu'elle les place dans une position d'extrême faiblesse vis-à-vis de leur employeur. Le récent *Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration* de la Chambre des communes reconnaît d'ailleurs cette lacune et recommande de prévoir «la possibilité de prolonger d'un an la période de trois ans au cours de laquelle un aide familial résidant doit effectuer 24 mois de travail pour être en mesure de présenter une demande de résidence permanente, si cette personne avait une bonne raison de ne pas satisfaire aux exigences d'emploi dans le délai requis de trois ans» (Chambre des communes, 2009, p. 12-13).

Ainsi, même si les aides familiales résidentes – embauchées dans le cadre du PAFR ou non – sont désormais couvertes par la Loi sur les normes du travail (LNT) depuis l'adoption du projet de loi 143 (L.Q., 2003, c. 13), certaines exclusions demeurent. Ainsi, les «gardiennes» ne sont pas admissibles à la semaine normale de travail, ce qui implique que les heures supplémentaires sont payées au taux régulier (AAFQ, 2008, p. 5). Cette exclusion n'est pas sans conséquence puisque les aides familiales

travaillent parfois entre 15 et 20 heures par jour (AAFQ, 2009, p. 2). Par ailleurs, parce qu'une aide familiale peut être déclarée «travailleuse autonome» par son employeur, l'accès de ces femmes aux prestations d'assurance-emploi est difficile. La travailleuse doit entreprendre des démarches particulières et obtenir un jugement favorable de Revenu Canada pour y avoir accès (AAFQ, 2008, p. 6). Pour les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR, la situation est encore plus difficile: «L'aide familiale doit démontrer sa disponibilité à travailler malgré les restrictions du permis de travail nominatif [et] doit fournir un document de Citoyenneté et Immigration Canada pour prouver qu'elle peut se trouver un autre employeur» (AAFQ, 2008, p. 6). Même si elles sont trois fois plus susceptibles d'avoir des accidents du travail que la moyenne des travailleuses québécoises (Cameron, 2008), les aides familiales doivent s'inscrire par elles-mêmes – c'est-à-dire exclusivement à leurs frais – à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) afin de pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnisation pour les accidentés du travail.

Dans les faits, ces travailleuses sont isolées, parfois même séquestrées, et travaillent souvent de 15 à 20 heures par jour; l'obligation de demeurer dans la résidence de l'employeur accentue ce confinement. Certaines d'entre elles ne reçoivent aucun salaire, ou très peu, et subissent des abus et de la violence, parce que «les employeurs [peuvent] les maintenir dans la terreur en les menaçant de déportation et [en leur confisquant] leurs papiers d'identité» (AAFQ, 2009, p. 1). Au surplus, avant même d'être embauchées, «à cause des délais d'attente» et «en l'absence de régulation et de réglementation des employeurs», ces travailleuses doivent souvent composer avec des agences de placement et des consultants en immigration qui peuvent demander des sommes allant de 2000\$ à 10 000\$ (AAFQ, 2008, p. 7-8), lesquels adoptent des pratiques hautement répréhensibles faisant en sorte que les conditions de travail des aides familiales sont assimilables à de la servitude pour dette (AAFQ, 2008, p. 7). Au terme de leur étude sur le PAFR – peut-être l'étude la plus approfondie sur ce programme –, Langevin et Belleau (2000, p. 198) n'hésitent pas à assimiler le PAFR à un trafic de femmes. Somme toute, même si elles sont embauchées dans le cadre d'un programme gouvernemental, la faiblesse de la réglementation et l'absence de contrôle font en sorte que ces travailleuses se retrouvent dans une situation très semblable à celle de leurs consœurs sans statut.

On notera enfin que, depuis sa formation au milieu des années 1970, l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) lutte activement pour que les différents ordres de gouvernement normalisent l'environnement de travail des aides familiales en reconnaissant les garanties minimales de la loi à toutes les travailleuses en maison privée et en s'occupant de faire respecter les lois et règlements par leurs employeurs.

En 2002, après plus d'un quart de siècle de lutte, malgré de nombreuses représentations auprès des différents ordres de gouvernement (présentation de mémoires dénonçant le PEME puis le PAFR, manifestations, représentations auprès des Nations Unies dénonçant le fait que les modalités du PAFR contrevenaient à la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes), l'AAFQ (2002, p. 1) ne pouvait que constater qu'elle était toujours à la «case départ». Dix ans plus tard, l'AAFQ revendique aujourd'hui: 1) des mécanismes de vérification et de contrôle des employeurs de façon à les empêcher de se soustraire à leurs obligations; 2) la mise en place de mesures protectrices pour les travailleuses victimes de la traite; 3) la mise en place de ressources psychosociales et financières; 4) une entente entre le gouvernement du Québec et celui du Canada pour éviter la déportation des aides familiales victimes du trafic; 5) un statut particulier par les services d'immigration; 6) la possibilité pour les travailleuses embauchées dans le cadre du PAFR de poursuivre leurs employeurs indépendamment de leur statut d'immigrante; 7) l'abolition du Programme des aides familiaux résidants et la reconnaissance d'un statut de travailleuses spécialisées avec résidence permanente dès leur arrivée au Canada; 8) l'inscription automatique des aides familiales auprès de la CSST. Force est toutefois d'admettre, parce que les femmes sont généralement isolées – contrairement aux travailleurs agricoles migrants, elles ne sont pas plusieurs à travailler pour un employeur –, que toute action collective s'avère extrêmement difficile.

En résumé, ce second cas montre aussi l'institutionnalisation d'un régime de travail particulier dérogeant aux lois usuelles du travail. Souvent surqualifiées pour les emplois qu'elles occupent, les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR sont confinées à un segment bien précis sur les marchés périphériques du travail. Leur mobilité en emploi est limitée. Encore plus que les travailleurs migrants agricoles, elles ont un accès limité aux régimes publics de protection sociale et à la syndicalisation. L'exigence d'effectuer 24 mois de service dans une période de 36 mois renforce leur vulnérabilité. Par ailleurs, notons aussi que, parce que le programme s'inscrit dans la dynamique d'un État-providence *néolibéralisé* qui opte pour le développement des services privés au détriment des services publics de qualité supérieure (Boucher et Noiseux, 2010), l'essor du PAFR met en lumière la constitution d'une chaîne globale des soins dont traite la littérature féministe depuis quelques années (Boucher, 2009) et qui repose sur les inégalités de développement et de classes sociales, en plus de reproduire, à grande échelle, la division sexuelle du travail en confinant les aides familiales migrantes dans des emplois qui sont périphériques, segmentés et dévalorisés.

3. Le cas des travailleurs embauchés dans le cadre du Volet des professions peu spécialisées

Alors que les deux programmes présentés ci-haut touchent des segments particuliers de l'activité économique, le Volet des professions peu spécialisées du Programme des travailleurs étrangers temporaires (anciennement le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation) s'en distingue parce qu'il permet l'embauche, en cas de pénurie de main-d'œuvre démontrée, de travailleurs étrangers ayant un niveau réduit de formation officielle dans n'importe quel secteur d'activité. Sa mise en place s'inscrit dans la foulée de mesures ponctuelles qui ont vu le jour depuis une vingtaine d'années. Vineberg (2008) relève que le Manitoba a créé un programme temporaire dans les années 1990 afin de contrer une pénurie d'infirmières. Cette même province a ensuite mis en place un projet pilote pour des opérateurs de machines à coudre. L'expérience a ensuite été élargie au secteur de la construction (en Ontario), puis de l'habillement, du conditionnement des viandes et des sables bitumineux.

Créé en 2002, le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation marque en quelque sorte l'institutionnalisation et l'élargissement de ce qui avait jusque-là été des mesures particulières et ponctuelles. Dès 2004, « au moins 3000 travailleurs étrangers [...] [avaient] bénéficié [...] de ce programme], notamment dans les domaines de l'hôtellerie et de la transformation de la viande » (Desrosiers, 2005a). En 2011, plus de 15 538 travailleurs participaient au programme (CIC, 2012, p. 62). À notre connaissance, des données ventilées ou non par secteur d'activités et par province ne sont pas disponibles.

À l'origine, la durée maximale de séjour des travailleurs était de un an. Le travailleur devait quitter le pays pour au moins quatre mois avant de faire une nouvelle demande. En 2006, la durée du séjour a été augmentée à deux ans (Vineberg, 2008, p. 6). Un processus d'avis accéléré relatif au marché du travail, réclamé par les entreprises voulant avoir accès plus rapidement à la main-d'œuvre, est entré en vigueur la même année. Depuis 2009, d'autres changements ont été apportés. Ceux-ci laissent entrevoir un élargissement et une pérennisation de cette composante du programme concernant les travailleurs étrangers temporaires : les employeurs sont désormais autorisés à embaucher 1) « des travailleurs qui ont déjà travaillé au Canada pendant 24 mois » et 2) des travailleurs « qui ne sont pas retournés dans leur pays pour un minimum de quatre mois » (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2009). Parce que ces derniers pourront être réembauchés à chaque deux ans sans qu'ils puissent avoir accès à la résidence permanente, cela marque – et nous partageons l'avis de Piché (2009) à cet égard – l'institutionnalisation

d'une politique d'immigration à deux vitesses : l'une pour les travailleurs qualifiés qui ont accès à la citoyenneté pleine et entière, et une autre, pour des travailleurs non qualifiés, soumis aux restrictions liées à un permis de travail nominatif bridant leur liberté de mouvement, les cantonnant sur les marchés périphériques du travail et les reléguant dans un *no man's land* en marge de la citoyenneté.

Le programme agit comme un levier sur lequel s'appuie la stratégie visant l'éclatement d'un encadrement politico-juridique du travail à prétention universaliste en ouvrant l'ensemble des secteurs d'activité à la concurrence de travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés dont le contrat de travail déroge aux lois usuelles du travail. La multiplication du recours à des formes diverses et hiérarchisées de contrats de travail atypiques exerce une pression à la baisse sur les conditions de travail (salaire, avantages sociaux et accès à des régimes de protection sociale), mais, plus encore, encourage les entreprises du même secteur à adopter ces pratiques afin de rester compétitives. Comme le relève Green, le programme a aussi des effets pernicioeux concernant les choix de parcours professionnels des jeunes travailleurs :

Perhaps the most important of the price signals being sent in these booming labour markets is the signal to young people on whether to get training and of what type. The special lists of occupations for BC and Alberta are filled with trades occupations such as carpenters. Trades and business organizations lament the insufficient numbers of young people seeking trades training. But, why would anyone expect them to select those occupations if the policy message we send is: These are jobs with erratic demand. In bad times, you're on your own. In good times, we'll bring in temporary foreign competition to make sure your wages don't get too high (Green, 2007, p. 1).

Notons par ailleurs que bien que les conditions d'emploi de cette catégorie de travailleurs temporaires ne soient pas aussi bien documentées que celles des cas précédents, tout porte à croire que ces travailleurs sont confrontés à des problèmes semblables. La Fédération du travail de l'Alberta (AFL), qui s'est intéressée aux ratés de ce programme dans cette province qui a connu une augmentation de plus de 207 % de sa main-d'œuvre avec un permis de travail temporaire entre 1997 et 2006, dénonce des abus de toutes sortes : les frais élevés demandés par des agences de placement au Canada et dans le pays d'origine, des déductions déraisonnables sur les chèques de paie (notamment pour le logement ou le transport, au surplus inadéquats), des salaires plus faibles que promis, l'absence de formation en santé et sécurité, des promesses non tenues d'accès à un statut d'immigrant permanent ou à de la formation professionnelle ou linguistique (apprentissage de l'anglais) ou encore le non-paiement du transport aller-retour depuis le pays d'origine (AFL, 2007).

Enfin, non seulement les travailleurs temporaires embauchés dans le cadre de ce volet du programme sont soumis à des difficultés semblables à celles vécues par les travailleurs des autres programmes discutés plus haut en ce qui concerne leur organisation collective, mais plus encore, il semble que le programme soit utilisé comme vecteur de désyndicalisation dans certains milieux de travail. Selon la Fédération du travail de l'Alberta (cité dans FTQ, s. d., p. 6):

Une entreprise du secteur de l'énergie, Canadian Natural Resources Limited (CNRL), pour la réalisation du Horizon Oilsands Project, a invoqué des pénuries de main-d'œuvre dans des emplois du secteur de la construction. Ce qui était en pénurie, c'était les travailleurs non syndiqués. Il y avait encore des travailleurs syndiqués disponibles en Alberta et ailleurs au Canada, mais l'entreprise voulait être « *union free* » pour ce projet. Elle a donc adopté une double stratégie: elle a signé une convention collective avec un syndicat «jaune», le Christian Labour Association of Canada (CLAC), ce qui a été rendu possible par une exemption gouvernementale de négocier avec les syndicats reconnus de la construction, prévue au Code du travail, mais très rarement accordée; elle a ensuite utilisé le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour «staffer» presque entièrement ce projet de construction.

Le cas d'Olymel semble participer de la même logique (Noisieux, 2008, p. 229 et 797). Cette entreprise, longtemps engagée dans un conflit syndical avec ses travailleurs dans de nombreuses usines de la Montérégie, a été l'une des premières à se prévaloir des dispositions du projet pilote. Sans entrer ici dans le détail des enjeux complexes de ces conflits, notons seulement qu'au moment où l'entreprise se délestait d'une main-d'œuvre qualifiée – Olymel a décidé de fermer son usine de Saint-Valérien-de-Milton en avril 2007 à la suite du refus des travailleurs d'accepter d'importantes réductions des salaires –, elle a pu profiter du projet pilote afin de combler une «pénurie de personnel» à son usine de Red Deer en Alberta. Le Conseil des viandes du Canada, le Conseil canadien du porc et Canada Porc International, des organismes patronaux, décrivaient la situation en ces termes (2007, p. 11):

Heureusement, toutefois, le gouvernement fédéral a récemment réagi aux pressions de l'industrie de sorte que les établissements de transformation des viandes de Maple Leaf et d'Olymel, dans l'ouest du pays, pourront poursuivre leurs activités. [...] En juin 2007, en raison d'un manque de main-d'œuvre, Olymel a dû mettre fin à son deuxième quart à Red Deer, malgré les efforts importants de recrutement réalisés au Canada, y compris auprès des communautés autochtones. Sans travailleurs étrangers, il est impossible à court terme d'embaucher les 1 100 employés requis pour que l'usine moderne de Red Deer fonctionne à pleine capacité et fasse concurrence à nos voisins américains.

Somme toute, les travailleurs étrangers embauchés en vertu du projet pilote dans cette usine albertaine reçoivent un salaire largement inférieur à celui reçu par les travailleurs syndiqués québécois; les travailleurs étrangers sont en quelque sorte embauchés comme des briseurs de grève afin de remplacer les ex-travailleurs syndiqués de l'entreprise (Noisieux, 2008, p. 221).

Conclusion

En conclusion, après nous être attardé à trois composantes du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), nous constatons que les travailleurs agricoles migrants, tout comme les aides familiales et les travailleurs embauchés dans le cadre du Volet des professions peu spécialisées, sont traités comme des travailleurs et des migrants de seconde classe. Comme le soulignent Jannard et Crépeau (2009, p. 1),

[l]a politique migratoire canadienne [...] crée deux catégories de migrants, d'une part, les travailleurs qualifiés, qui ont accès à la résidence permanente et aux droits qui y sont rattachés et, d'autre part, les travailleurs non qualifiés, dont les droits limités favorisent les abus au sein du milieu de travail.

Depuis quelques années, le gouvernement favorise de plus en plus le recrutement temporaire de travailleurs étrangers au détriment de l'immigration d'établissement. Il y avait, en décembre 2012, 338 189 travailleurs étrangers temporaires au Canada (dont 44 115 au Québec) (CIC, 2013)⁶. Depuis 1980, le nombre de travailleurs étrangers admis au Canada temporairement a affiché une croissance plus rapide que le nombre de personnes admises temporairement pour d'autres raisons (Statistique Canada, 2010). Plus encore, depuis 2008, le nombre de travailleurs étrangers temporaires a dépassé le nombre de résidents permanents admis dans la même année (Conseil canadien pour les réfugiés, 2008). Comme le relève Vineberg (2008, p. 8), cette transformation de la politique migratoire remet en question la position canadienne de longue date voulant que les personnes autorisées à venir au Canada puissent s'établir, devenir résidents permanents et, par la suite, citoyens à part entière. Or ce « changement de cap radical [a été] effectué sans véritable débat public » (Conseil canadien pour les réfugiés, 2008, p. 2). L'essor accéléré du Programme des travailleurs étrangers temporaires crée plutôt ce que Victor Piché – qui évoque « la mise en place d'un régime migratoire axé sur le refus de l'intégration citoyenne » (Piché, 2009, p. 1) – appelle des « non-citoyens du monde ».

6. <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012/temporaires/02.asp#figure13>>, consulté le 15 mai 2013.

Par ailleurs, et ce sont sur ces aspects que nous avons voulu insister, l'existence même de ces programmes particuliers s'inscrit dans une dynamique structurelle d'exploitation du Sud par le Nord et témoigne d'une centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail au cœur même des pays du centre. En jouant le rôle d'une « armée de réserve » tirant les conditions de travail vers le bas, les travailleurs migrants temporaires agissent comme une courroie de transmission afin d'introduire sur les marchés nationaux une concurrence insoutenable créée par la division internationale du travail et l'exploitation des travailleurs des pays appauvris sans faire éclater le paradoxe d'un libéralisme « réellement existant » qui requiert le maintien des frontières entre les marchés nationaux du travail et qui s'appuie sur une main-d'œuvre dont la liberté de mobilité est bridée.

Comme le démontrent avec pertinence Dardot et Laval, contrairement à une idée assez répandue, « le néolibéralisme ne doit pas être confondu avec une plate vulgate du “laisser-faire” du XVIII^e siècle » et se définit plutôt comme « l'ensemble des discours, des pratiques et des dispositifs qui détermine un nouveau mode de gouvernement des hommes selon le principe de la concurrence » (Dardot et Laval, 2009, p. 6-7). Il s'accommode parfaitement des interventions étatiques qui résolvent artificiellement ses crises sur le dos des gens (Sieffert, 2008, cité dans Dardot et Laval, 2009, p. 7). Dans cette optique, il faut voir la mise en place de programmes de travail en régime dérogatoire cantonnant les travailleurs migrants dans des statuts de second ordre sur les marchés périphériques du travail comme le fruit d'une action continue et multiforme de l'État engagé dans une transformation globale des institutions, des relations sociales et des manières de gouverner en s'appuyant sur le principe de la concurrence. Non seulement ces programmes agissent comme une interface permettant d'accentuer la concurrence entre les travailleurs d'ici et d'ailleurs, mais ils permettent aussi de mettre en compétition les pays « fournisseurs » les uns avec les autres. Le gouvernement a par ailleurs récemment poussé encore plus loin l'instrumentalisation des travailleurs migrants temporaires lors de l'adoption du projet de loi C-38, les utilisant cette fois afin de mettre de la pression sur les chômeurs.

La mise en place de ces programmes s'inscrit donc dans une stratégie délibérée, négociée dans un partenariat à deux, visant à repenser l'encadrement de la régulation du travail de manière à faire éclater un régime de travail universaliste mis en place dans le cadre du régime antérieur (fordiste) et qui ne répondrait plus à l'impératif de flexibilité qu'exigerait la nouvelle donne. Cela participe de la même logique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail visant à favoriser l'essor de l'emploi atypique et précaire. L'étude de trois composantes du Programme des travailleurs étrangers temporaires illustre donc

non seulement l'exploitation d'une main-d'œuvre vulnérable et embauchée au rabais, mais surtout son instrumentalisation comme vecteur facilitant l'éclatement d'un régime de travail centré sur l'emploi régulier à durée indéterminée et garant d'accès à la protection sociale. Autrement dit, en charcutant le droit du travail de manières différenciées d'un programme à l'autre, l'État abandonne l'idée de droit du travail s'appliquant à tous, sans discrimination.

On notera enfin que la dynamique de centrifugation se traduit aussi par la rehiérarchisation de formes différenciées d'intégration à l'emploi, et ce, même sur les marchés périphériques du travail. Ainsi, bien qu'il ne soit aucunement notre intention de minimiser les conditions d'exploitation auxquelles sont soumis les autres travailleurs, force est d'admettre que les aides familiales – isolées les unes des autres – se trouvent dans une situation d'extrême vulnérabilité, puisqu'elles sont souvent employées dans des conditions qui se situent à la limite de l'esclavage. À l'extrême périphérie des marchés, il existe donc une hiérarchisation, sur la base du sexe, de ces formes de travail en régime dérogatoire. Même si les travailleurs agricoles saisonniers et ceux embauchés dans le cadre du Volet des professions peu spécialisées doivent composer avec des conditions de travail navrantes, on constate néanmoins que ceux-ci ne sont pas sous-employés et qu'ils arrivent à mener à terme certaines luttes collectives. Une organisation collective de ces travailleurs, même embryonnaire, demeure envisageable (chapitre 11). Cela dit, contrairement aux travailleurs migrants agricoles, les travailleuses embauchées dans le cadre du PAFR peuvent espérer obtenir leur résidence permanente au Canada si elles arrivent à travailler au moins 24 mois dans les 3 ans suivant leur admission au Canada. Mais cette possibilité émancipatrice ressemble davantage à une procédure d'affranchissement, et elle rappelle le vocabulaire d'une époque qu'on espérait révolue.



PARTIE 2

Transformation du travail, transformation du syndicalisme

Lorsqu'on cherche à penser l'amélioration des conditions des travailleurs et des travailleuses propulsés sur les marchés périphériques du travail dans le capitalisme avancé, deux grandes avenues sont possibles. La première consiste à appréhender la question du point de vue de l'État et de l'évolution de la politique sociale liée au travail. Force est de constater, au terme de notre première partie, que le virage néolibéral amorcé au tournant des années 1980 tournera le dos au compromis fordiste mis en œuvre à la sortie de la Seconde Guerre et, par la suite, au cours de ce que l'on appellera les Trente Glorieuses. Comme on l'a vu – et pour le dire un peu brutalement –, plutôt que de chercher à encadrer le marché du travail et de poursuivre une politique sociale élevant la recherche du plein emploi au rang d'une variable indépendante que l'on chercherait à contrôler politiquement,

l'État s'est plutôt engagé dans un partenariat à deux avec le milieu des affaires, faisant de la « rigidité » du marché du travail l'ennemi à combattre. Corollairement, la mise en compétition des travailleurs les uns avec les autres et la flexibilisation du travail devenaient les nouveaux maîtres mots guidant l'action étatique autour du travail.

L'autre façon d'aborder la réflexion est de pointer le regard vers les travailleurs eux-mêmes et leurs organisations. Dans les seconde et troisième parties de cet ouvrage, dans lesquelles nous procéderons à une « sociologie des émergences » visant « à radicaliser les attentes basées sur des possibilités et capacités réelles » (Sousa Santos, 2003, p. 30), nous tracerons un état des lieux de la réponse des grandes organisations syndicales eu égard à l'organisation collective des travailleurs atypiques dans le nouveau contexte. Ainsi, alors que la dernière partie s'articule autour de cinq études de cas ancrées dans des contextes spécifiques et sectoriels, la seconde partie de cet ouvrage vise à tracer un portrait global de l'action syndicale autour des enjeux liés à la progression de l'emploi atypique, à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et à la précarisation *des* marchés du travail au Québec.

Cette seconde partie est divisée en trois chapitres. Dans un premier temps, dans le chapitre 4, nous présenterons une revue de la littérature cherchant à mettre en lumière ce que la théorie syndicale a eu à dire sur la question du travail atypique en marge du salariat classique. Le cinquième chapitre sera quant à lui l'occasion, en s'appuyant sur les rapports de congrès et la littérature grise publiés par les trois plus grandes organisations syndicales multisectorielles du Québec, de dresser l'historique de la prise de conscience de mouvement syndical eu égard à la progression du travail atypique et des défis qui en découlent. Le sixième chapitre tracera enfin un portrait global des initiatives syndicales visant à permettre l'organisation collective des travailleurs atypiques au Québec au cours des dernières années.

4

LES THÉORIES SYNDICALES ET LE TRAVAIL ATYPIQUE

Un bref retour sur la littérature¹

La transformation du travail pose un certain nombre de défis pour le syndicalisme (et plus généralement pour l'action collective des travailleurs), qui doit actualiser la théorie et la pratique syndicales, largement construites autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique, afin d'être en mesure de défendre *aussi* les intérêts des travailleurs atypiques projetés sur des marchés périphériques du travail caractérisés, comme nous en avons fait état dans la première partie, par une moindre rémunération et un accès restreint aux régimes de protection sociale ainsi qu'à la représentation syndicale et à la négociation collective. Par ailleurs, comme le souligne Yates (2004, p. 172) : « [Nowadays], the labour movement has little influence over governments and employers, and cannot afford to wait for the days of better labour laws. » On pourrait donc discuter longuement des efforts mis en œuvre par les gouvernements et les employeurs dans leur lutte conjointe contre les travailleurs, mais comme Yates le remarque avec justesse, « [w]hile this would make us feel righteous in our anger, it would not move us very far forward » (Yates, 2004, p. 172).

1. Ce chapitre reprend une analyse publiée ailleurs (Noiseux, 2012b).

Dans ces circonstances, il nous semble aussi nécessaire, voire plus prometteur, de réfléchir «par le bas» et de porter notre attention sur les efforts menés par les travailleurs atypiques afin de s'organiser collectivement. Bref, comme le souligne encore Yates (2004, p. 172), «[u]nions, therefore, need to look inward. What they will find is that, although many unions have pledged commitments to organizing, there remain many obstacles within the labour movement to organizing successfully». C'est sur cette question, mais plus précisément sur les réactions syndicales face aux transformations des marchés du travail dans l'après-fordisme que nous porterons notre attention dans la seconde partie de cet ouvrage, où l'on procédera, comme le suggère la démarche de Sousa Santos, à une sociologie des émergences portant sur l'organisation collective des travailleurs atypiques propulsés sur les marchés périphériques du travail. En procédant ainsi, nous espérons être en mesure de contrer la raison proleptique évoquée par Sousa Santos (2003), celle qui dans le champ qui nous concerne, laisse croire qu'il n'y a rien à faire, que dans le contexte actuel de laisser-faire, l'organisation collective de ces travailleurs atypiques est impossible.

Dans ce chapitre, nous proposerons d'abord un bilan des théories du syndicalisme qui ont été élaborées, chemin faisant, au cours du XX^e siècle, période au cours de laquelle se consolidera également l'emploi salarié permanent à temps plein dans ce qui deviendra la société industrielle régie par le compromis fordiste que l'action syndicale aura contribué à forger. Nous traiterons d'abord des théories «classiques» du syndicalisme et des développements théoriques dans l'après-guerre. La littérature scientifique étant plus qu'abondante, notre préoccupation portera surtout sur la place accordée aux travailleurs qui se trouvent en dehors du salariat classique. C'est surtout à la manière – ou non – qu'elles ont de traiter cette question que nous porterons notre attention afin de mettre en évidence le peu de place accordée aux travailleurs sur les marchés périphériques du travail jusqu'au milieu des années 1980, sinon jusqu'à tout récemment.

L'éclatement du salariat et la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail étant des phénomènes relativement récents et puisque, comme le soulignait déjà Hoxie en 1914 (p. 3), «*the unions have been prone to act first and formulate theory afterward*», la réflexion sur le syndicalisme eu égard au travail atypique demeure, encore aujourd'hui, sous-théorisée. Cela dit, depuis quelques années, dans la foulée de la contribution de la sociologie du travail latino-américaine, qui a rapidement su cerner cet enjeu crucial, de nombreux auteurs se sont intéressés à cette question. Nous le verrons, les propositions avancées (recentrage sur la mission d'organisation, plus grande place laissée aux jeunes, femmes et immigrants à l'intérieur du mouvement syndical, mise en place d'organisations parasyndicales, réflexion sur la démocratie syndicale, etc.), d'ordre tactique et stratégique et faisant le pont entre la théorie

et la pratique, permettent d'aller au-delà d'un certain fatalisme qui tend à laisser croire que, dans l'après-fordisme, la mobilisation et l'organisation des travailleurs – et plus particulièrement celles des travailleurs sur les marchés périphériques du travail – sont pratiquement impossibles. Autrement dit, en s'appuyant sur la contribution des sociologues latino-américains du travail et les recherches subséquentes, l'objectif principal de ce chapitre est de procéder à un élargissement symbolique des savoirs et des pratiques afin d'être en mesure de dégager les tendances du futur (le « pas encore ») sur lesquelles il est possible d'intervenir de façon à maximiser les probabilités d'espérance (Sousa Santos, 2003, p. 28). Plus précisément, il s'agira de chercher à repérer des éléments d'un embryon de langage commun permettant de répondre à ce que nous appelons le « défi de la solidarité dans la diversité », auquel fait face le syndicalisme depuis toujours, mais dont l'ampleur s'est accrue dans le cadre actuel d'avancement du capitalisme.

1. Les théories « classiques » du syndicalisme²

Comme le soulignent Pillon et Vatin, au début du xx^e siècle, « une tradition alimentée par la vulgate marxiste a longtemps voulu maintenir l'idée d'une classe ouvrière unie, dotée d'une conscience claire d'un destin historique forgé aux premiers temps du capitalisme » (Pillon et Vatin, 2003, p. 305), façonnant ainsi un mythe ouvriériste qui déteindra sur la théorisation du syndicalisme. Dans une typologie qui reprend, à peu de chose près, les grandes distinctions faites par Hoxie dès 1914, M. Perlman (1958) scinde les théories du syndicalisme en cinq courants qui se différencient par la fonction sociale et économique qu'ils attribuent aux organisations syndicales (tableau 4.1) : les conceptions morale (1) et psychologique (2) du syndicalisme, les organisations syndicales théorisées comme des institutions d'affaires (3), le syndicalisme vu comme un agent de bien-être (*welfare unionism*) (4) et le syndicalisme théorisé comme un agent de la révolution (*revolutionary unionism*) (5).

L'approche moraliste du syndicalisme (Ely, 1886; Ryan, 1906) propose une conception éthique des syndicats comme agents de régulation sociale. Elle articule sa réflexion autour des travailleurs de l'industrie, occupés dans ce que l'on appelle aujourd'hui le salariat classique. Elle sous-entend également une fraternité propre à l'ensemble de la classe ouvrière, implicitement homogène. Cela dit, notons que cette approche s'intéresse particulièrement

2. Nous nous appuyons ici sur la « synthèse des grandes théories du syndicalisme » de Paquet, Gosselin et Tremblay (2002) tout en allant puiser dans les textes originaux des grands penseurs du syndicalisme, lorsque nécessaire.

au sort des salariés dans les situations les plus précaires en remettant en question l’action des syndicats de métier, car ceux-ci touchent *«too small a portion of the working population, and that those it helped were not from the unskilled and underpaid classes»* (Ryan, 1906, p. 417, cité dans Paquet *et al.*, 2002, p. 7). Cette approche met aussi l’accent sur la nécessité de mettre en place des mécanismes d’assurance collective (notamment les mutuelles et les entreprises coopératives), des formes d’organisation collectives qui apparaissent aujourd’hui susceptibles de répondre aux besoins de certaines catégories de travailleurs atypiques.

Tableau 4.1.
Regroupement des théories du syndicalisme

ACCEPTATION DU CAPITALISME			TRANSFORMATION DU CAPITALISME	RENVERSEMENT DU CAPITALISME
MORALE	PSYCHOLOGIQUE	AFFAIRES	WELFARE	RÉVOLUTIONNAIRE
Ely Ryan	Veblen Parker Hoxie Tannenbaum	Adams Commons Perlman Dunlop	Webb Barnett	DeLeon Foster Haywood Debs

Source : Paquet, Gosselin et Tremblay, 2002, p. 4.

La seconde école «classique» propose une conception «psychologisante» du syndicalisme et est associée aux travaux de Veblen (1904), Hoxie (1914) et Tannenbaum (1921), pour lesquels l’émergence du syndicalisme découle d’un déséquilibre entre les instincts individuels et la réalité du monde industriel (Paquet *et al.*, 2002, p. 8). Pour ces auteurs, la classe ouvrière qui émerge à la suite de l’industrialisation forme un tout et rend possible une conscience de classe uniforme pour l’ensemble des travailleurs. Là aussi, le syndicalisme est unidimensionnel et étroitement associé au travailleur engagé dans le salariat classique, dans l’usine. Même s’ils sont associés à cette «école», les travaux de Hoxie (1914) en constituent une exception. Sa façon de conceptualiser le syndicalisme comme une entité mouvante, complexe et s’adaptant aux spécificités des travailleurs et travailleuses le distingue des autres théoriciens classiques du syndicalisme. Pour lui, il n’existe pas un seul mouvement syndical, mais une grande variété de syndicats qui se différencient selon une diversité de caractéristiques. Bien qu’elle se limite aux salariés, et que l’analyse qu’elle permet ne s’étende pas directement au travail atypique, la définition du syndicalisme que propose Hoxie semble plus apte à prendre en compte la diversité des situations de travail dans le capitalisme d’aujourd’hui :

The union program, taking with all its mutations and contradictions, comprehend nothing less than all various economic, political, ethical, and social viewpoints and mode of action of a vast and heterogeneous complex of working-class groups molded by diverse environments and actuated by diverse motives; it expresses nothing less than the ideals, aspirations, hopes, and fears, modes of thinking and actions of all these working groups. In short, if we can think of unionism as such, it must be as one of the most complex, heterogeneous and protean of modern social phenomena (Hoxie, 1914, p. 3).

Le troisième courant, le syndicalisme comme institution d'affaires, théorisé par S. Perlman (1928), assimile les organisations syndicales à des organisations d'affaires ayant pour fonction la représentation d'un groupe d'intérêts dans une société. Outre certains travaux de Commons (1913) portant sur les regroupements de musiciens à New York et à St-Louis – qui cherchent alors à imposer un « prix-plancher » – et qui apparaissent transposables aux luttes menées aujourd'hui par différents groupes de travailleurs autonomes, sa mise en pratique, associée aux méthodes employées par Samuel Gompers (leader de l'American Federation of Labor de 1886 à 1924), même si elle mettait l'accent sur les collectifs de travailleurs ayant des intérêts semblables plutôt que sur un salariat homogène, a fait de l'entreprise le lieu exclusif de l'action syndicale, ce qui semble difficilement soutenable dans un contexte où l'on assiste à la multiplication des recours à l'impartition et à l'émergence d'une frontière floue entre les emplois qui se situent à l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise (chapitre 2).

La conception *welfariste* du syndicalisme, telle que théorisée par Sydney et Béatrice Webb dans *Industrial Democracy* (1897), interprète le syndicalisme comme un contre-pouvoir et « un moyen d'améliorer la condition ouvrière au sein d'une société injuste » (Gagnon, 1991, p. 12) dans laquelle le processus d'industrialisation a progressivement éloigné les travailleurs de la propriété des moyens de production. Leur théorie est basée sur l'approche dite de la règle commune, qui consiste à aligner les salaires et à appliquer des conditions d'emploi uniformes à tous les ouvriers membres d'un syndicat à travers la négociation collective ou l'intervention de l'État, ce qui apparaît difficilement conciliable avec la tendance actuelle à l'éclatement du salariat. Fait à noter, Barnett (1926), qui reprendra leurs idées dans le contexte nord-américain, estimera à la fin de sa vie que « [t]he skilled and senior employees thus generally had an advantage over those less skilled and younger » et que « unionism tended to favor its aristocracy [... the unions] functioned as conservative institutions that would not, or could not, help to resolve the problem of the economically underprivileged » (Barnett, 1926, p. 140, cité dans Paquet *et al.*, 2002, p. 17). Dans un contexte où l'on a assisté depuis trente ans à la prolifération des clauses dites « orphelin » tendant à codifier, dans les conventions collectives, les disparités de traitement entre certaines catégories de travailleurs occupant un même emploi, cette critique adressée aux organisations syndicales demeure d'actualité (chapitre 5).

Enfin, bien que ceux-ci s'appuient aussi sur une conception unitaire de la classe ouvrière, nous retenons les apports suivants des théoriciens du syndicalisme révolutionnaire³ (de l'anarchosyndicalisme en particulier): l'importance accordée à la mobilisation et à l'organisation, voire à la désorganisation, ainsi qu'à la démocratie syndicale et à l'autogestion. En accordant une importance cruciale aux pratiques des militants (plutôt qu'à celles des élites syndicales) et en innovant sur le plan des tactiques liées à la lutte syndicale, l'anarchosyndicalisme met en pratique un syndicalisme d'ouverture laissant une place non négligeable aux femmes et aux immigrants (les « oubliés » de l'époque). Il est donc capable d'intégrer l'ensemble des travailleurs, ce qui apparaît crucial dans un contexte où les travailleurs atypiques ont été trop longtemps laissés en retrait de l'action syndicale.

2. Les théories du syndicalisme dans l'après-guerre (1945-1980)

La tendance qu'a eu la théorisation du syndicalisme à ne pas prendre suffisamment en compte les différences entre les divers collectifs de travailleurs, à refuser de penser les travailleurs et travailleuses comme un sujet pluriel, est également un élément qui se dégage de la revue des apports théoriques au cours de l'après-guerre. L'approche dite pluraliste⁴, développée par l'École des relations industrielles (Dunlop, 1948; Flanders, 1970) – la plus influente dans l'après-guerre – appelle à la « maturation » du syndicalisme et privilégie le rôle de négociation par rapport au rôle de mobilisation et d'organisation. Surtout, comme la conception du syndicalisme d'affaires dont elle est le prolongement, elle aura tendance à considérer les travailleurs en bloc et à se concentrer sur les organisations syndicales *déjà* formées, souvent au cœur du processus de production, au sein des grandes entreprises industrielles. Son avatar le plus récent, l'« approche stratégique », développée notamment par Kochan, Katz et McKersie (1986), s'intéressera parfois à l'emploi atypique, mais les rares fois qu'elle le fera, elle privilégiera elle aussi l'étude des jeux stratégiques dans le cadre des négociations patronales-syndicales et elle considérera que la stratégie à privilégier pour les syndicats est l'adoption de mesures proactives à travers son rôle de cogestion dans l'entreprise capitaliste. Pour cette approche,

3. En Amérique du Nord, l'anarchosyndicalisme sera mis en pratique à travers la International Workers of the World (IWW).

4. On distingue généralement l'approche « pluraliste » d'avec la perspective « unitariste », développée dans la foulée des travaux de Simons (1944) et qui conteste l'à-propos de l'organisation des travailleurs dans des syndicats. Contrairement à l'approche « pluraliste », la perspective « unitariste » nie les différences fondamentales d'intérêts entre les travailleurs et les entreprises, ou plus largement, les détenteurs de capitaux.

le syndicalisme est avant tout un agent de régulation et non un véhicule d'organisation collective ; seuls les travailleurs atypiques déjà intégrés dans une organisation syndicale sont admis dans la discussion.

En ce qui a trait à la sociologie du travail qui se développe en France après la guerre, le tour d'horizon fait par Michel Crozier (1962) met également en évidence – outre le fait que l'analyse sociologique du syndicalisme est alors peu avancée – le fait qu'elle place aussi la négociation collective au centre de la pratique syndicale. Plus encore, à partir du panorama théorique présenté par cet auteur, on constate que, dans tous les cas, le syndicalisme est perçu comme un instrument au service d'une classe de travailleurs en particulier, celle des ouvriers, et que très peu de considérations portent sur les travailleurs en marge de l'organisation syndicale, et encore moins sur les travailleurs qui ne sont pas employés dans la forme canonique que devient alors le salariat d'usines. Crozier (1962, p. 180) note toutefois que les syndicats de métier laissent en plan une masse considérable de non-syndiqués alors que les syndicats d'industrie ont tendance à englober la masse des non-qualifiés.

Viendra ensuite l'approche du syndicalisme comme mouvement social (Touraine, 1955, 1966). Bien que Touraine évite d'attribuer *de facto* une unité d'ensemble à la classe ouvrière et qu'il insiste sur le fait que celle-ci résulte d'une construction sociale qui se déploie parallèlement à la montée de la société industrielle, cette approche est aussi construite autour du concept d'une « conscience ouvrière », développée dans l'usine. Bref, Touraine aussi tend à magnifier le caractère unitaire du mouvement ouvrier. D'ailleurs, dès qu'il observe l'hétérogénéisation de la classe ouvrière au début des années 1970, il conclut à la désagrégation du mouvement (Touraine, Wieviorka et Dubet, 1984).

En fin de compte, nous retenons, comme Pillon et Vatin (2003, p. 317), que la théorie syndicale développée par la sociologie du travail dans la France d'après-guerre a surtout étudié le monde ouvrier, du moins jusqu'à la fin des années 1990. Comme les approches classiques et l'approche dite pluraliste, elle a eu du mal à rendre compte de la disparité de la classe travaillante, de ses césures et de ses conflits internes, et, *a fortiori*, des dynamiques touchant les travailleurs sur les marchés périphériques du travail.

3. L'apport de la sociologie du travail latino-américaine

La critique que l'on a maintes fois adressée jusqu'ici aux théories du syndicalisme, à savoir que les études sur le syndicalisme se basaient implicitement sur une conception homogène de la classe ouvrière, ne

peut pas être étendue à la sociologie du travail latino-américaine, qui, dès qu'elle s'est émancipée des traditions de recherche des pays du centre, s'est intéressée au travail en marge du salariat classique. Les raisons en sont multiples. L'importance de ce qu'on appelle le « secteur informel » a toujours été considérable en Amérique latine. Plus encore, la « maquiladorisation » des économies, tout comme la tertiarisation tronquée⁵ (García, 1988), ont depuis longtemps mis en évidence l'hétérogénéisation croissante des situations de travail à l'intérieur même de l'emploi salarié.

Ainsi, après s'être intéressée au passage de la société rurale et agricole à la société urbaine et industrielle, bref à la modernisation des économies latino-américaines dans les années 1950 et 1960, cette sociologie du travail, inscrite dans la conjoncture particulière de l'Amérique latine où l'on assiste à la montée des dictatures militaires durant les années 1970, s'est ensuite surtout préoccupée des possibilités de reconstruction d'une classe travaillante et du mouvement syndical dans un contexte de désorganisation et de fragmentation induit par ces régimes militaires (Falabella, 1989), ainsi que du rapport État-syndicat (Zapata, 2000). Mais surtout, eu égard à nos préoccupations, la sociologie du travail latino-américaine a rapidement cherché à concevoir un appareillage théorique capable d'étudier le travail là où le discours dominant postule qu'il n'existe plus en intégrant à l'analyse le travail « flou, occasionnel, crépusculaire » (De la Garza, 2000, p. 19). Dès les années 1970, cette « sociologie de l'hétérogénéité du travail » a mis en évidence que des lignes de segmentation traversent de part en part les différentes situations de travail. En insistant sur la complexité des situations de travail, elle s'est ainsi inscrite en faux contre les interprétations mettant de l'avant une tendance à l'uniformisation du marché du travail (et des situations de travail). Castillo (2000, p. 19), pour ne citer qu'un exemple, montrera que l'économie informelle n'est pas distincte ni en voie de disparition, mais qu'elle est résolument interconnectée et liée à la vie, aux expériences et aux attentes des travailleurs dits standards.

Qui plus est, les sociologues latino-américains du travail ont accordé une importance particulière à la fragmentation des collectifs de travailleurs en incluant d'entrée de jeu les perspectives de genre et d'ethnicité (Abramo, 1999). Alors que prédominait encore fondamentalement une image homogénéisante de la classe travaillante et que la majorité des protagonistes étudiés étaient des travailleurs de l'industrie urbaine, l'inclusion de la perspective de genre a permis de commencer à déconstruire cette image. Ce mouvement s'est approfondi dans les années qui ont suivi

5. En utilisant le concept de tertiarisation tronquée, García veut illustrer le fait que seule une part minoritaire du travail tertiaire en Amérique latine peut être qualifiée d'emploi formel. Dans la grande majorité des cas, il s'agit plutôt d'emplois informels, plus ou moins stables.

alors que de plus en plus d'études – en incluant dans l'analyse, outre la dimension de genre, celle de l'âge et de l'ethnicité – traçaient un portrait pluriel de la classe travaillante.

Cette façon de percevoir le marché du travail et la classe ouvrière aura une incidence sur la manière d'aborder le syndicalisme dans la sociologie du travail latino-américaine. De la Garza et Pries (2001) soulignent que, jusqu'au début des années 1980, trois grandes tendances coexistaient. D'une part, le courant chronologiste – posant le mouvement ouvrier comme création volontaire et rationnelle d'un petit nombre rassemblant le meilleur de la masse ouvrière – privilégiait l'analyse et les monographies portant sur les conflits collectifs ayant comme protagonistes des travailleurs salariés dans la grande industrie et qui, somme toute, ressemblaient aux travaux favorisant une interprétation héroïque du mouvement ouvrier, pour reprendre le terme employé par Crozier (1962). Ensuite, d'autres études, qualifiées de sociodémographiques, mettaient l'accent sur les changements dans la structure et la distribution de l'emploi selon la population active, selon l'activité, selon les secteurs et les régions, etc. Ces travaux étaient basés sur des variables telles que le genre, l'âge, la scolarité, l'occupation, que l'on cherchait à relier à des variables plus économiques (salaire, productivité, etc.) et à des indices de propension à l'action collective tels que le nombre de grèves, de grévistes, de griefs, etc. (Zazueta et de la Peña, 1981; Reyna et Zapata, 1974). Moins militant que le premier, ce courant structuraliste adoptait une perspective «segmentationniste» du marché du travail combinée à une économie politique d'inspiration marxiste. Enfin, un troisième courant, également structuraliste, s'inspirant d'une lecture ouvriériste du premier Touraine (1955, 1966), considérait l'action collective ouvrière comme le résultat de contradictions dans le procès de travail. Selon cette approche, le changement technologique a des conséquences sur l'organisation du travail et induit la déqualification, la notion de qualification étant mobilisée afin de différencier les formes de conscience ouvrière et les formes d'organisations et d'actions des travailleurs qui y correspondent. Fortement ancré dans l'univers tayloriste-fordiste, ce courant déclinera, comme le courant chronologiste, à partir de 1984, lorsque d'importantes grèves ne seront pas en mesure d'empêcher le virage néolibéral dans la politique économique (De la Garza, 1993, p. 4). De cette description, il est intéressant de noter que les deux derniers courants définis par De la Garza (1993) évitent d'aborder la classe ouvrière en bloc, comme l'a trop longtemps fait la sociologie du travail française, et ce, avant les années 1990, lorsque cette dernière commençait à peine à réajuster son approche.

Par ailleurs, et cela nous apparaît encore plus important et innovant, de nombreux auteurs chercheront à comprendre les stratégies des entreprises et des syndicats face au processus de modernisation et, plus particulièrement, les stratégies de résistance des travailleurs devant

cette transformation (Abramo, 1999). À partir de la crise de la dette de 1982 (coïncidant avec la crise du mouvement ouvrier syndical), une nouvelle génération de chercheurs, qui ne croyaient plus à l'«histoire romantique du mouvement ouvrier», a cessé de regarder vers le passé et a apporté un souffle nouveau à la discipline (De la Garza et Pries, 2001, p. 22). Plus diversifiés dans leurs ancrages théoriques et privilégiant une approche ciblée se situant au niveau de l'entreprise, les *Nuevos Estudios Laborales* poseront la flexibilité des relations de travail comme problème central à étudier (De la Garza et Pries, 2001). Leurs travaux ont cherché à analyser les liens entre restructuration productive, segmentation du marché du travail et réponses syndicales (Bensusán Areous, 2003, p. 393). À titre d'exemple, les études sur la restructuration productive et les changements dans l'organisation du travail, réalisées dans les secteurs modernes (industrie automobile, *maquiladoras*, télécommunications) ont permis de constater l'hétérogénéisation croissante des bases sociotechniques des diverses entreprises et, surtout, l'émergence d'une «nouvelle classe ouvrière» qui ne répond pas à de nouvelles qualifications, mais à une recomposition sur la base du sexe et de l'âge, cette nouvelle classe ouvrière étant composée surtout de femmes, jeunes, avec une courte vie active et des contrats de courte durée, très mobiles et ayant un salaire bas et une qualification basse (De la Garza, 1993). De manière plus globale, De la Garza constate que les études actuelles ont cessé de regarder vers le passé. Elles s'intéressent aux réactions des syndicats face à la restructuration des entreprises (et du marché du travail) ici et maintenant, ainsi que sur les manières difficiles et «titubantes» avec lesquelles les organisations syndicales ont répondu à cette transformation (De la Garza, 1993, p. 9).

En somme, une nouvelle génération de chercheurs latino-américains a consacré un effort intellectuel important à rendre visibles les multiples et hétérogènes réalités du travail qui se redéfinissent dans le contexte de la restructuration productive, et à tenter de récupérer les possibilités de constitution de sujets collectifs dans ce nouveau contexte, bref à identifier les nouveaux acteurs collectifs qui surgissent de ces processus de manière à réfléchir sur leurs éventuelles capacités de mobilisation, d'intervention et de négociation (Abramo, 1999). Ainsi faisant, ces chercheurs se sont aussi positionnés contre un nouveau modèle de travail post-salarial basé sur l'individualisation des relations de travail, qui considère les régulations sociales – et le mouvement syndical – comme un obstacle archaïque en rupture avec la nouvelle donne, et qui tend à légitimer les idées du néolibéralisme en occultant les tendances et les situations de travail réellement existantes (Kovács, 2002).

Enfin, on notera aussi (et cela la distingue aussi de la sociologie du travail française) que la grande majorité des études récentes produites par la sociologie du travail latino-américaine rejettent les thèses annonçant

la fin de la centralité du travail (Rifkin, 1995; Méda, 1995; etc.) et contestant à la classe travaillante – et au mouvement syndical – tout rôle d'acteur dans le changement social. Comme le soulignent De la Garza et Pries (2001, p. 26), si, d'une part, on assiste, dans un contexte d'une plus grande hétérogénéité structurelle de la classe travaillante, à la disparition de la centralité du mouvement ouvrier dans sa conception traditionnelle, d'autre part, les études dans le champ du travail cherchent à étendre l'analyse du syndicalisme aux secteurs des non-salariés, des travailleurs indépendants, des paysans, des services personnels ainsi qu'aux secteurs salariés non traditionnellement inclus dans une conception étroite de la classe ouvrière. Pour ces auteurs, le succès de la reconstruction des théories sur le syndicalisme dépend de la capacité des travailleurs et des chercheurs à assumer pleinement les nouvelles possibilités découlant de cet élargissement du concept de classe ouvrière.

Conclusion: quelques pistes de réflexion sur la mise à jour de la théorie syndicale

La voie ouverte par la sociologie du travail latino-américaine apparaît alors comme un passage obligé dans la réflexion actuelle sur la théorie syndicale. Bien que cette filiation soit rarement explicite, les travaux récents autour de la question du renouvellement du syndicalisme au Québec et au Canada font d'ailleurs la part belle aux enjeux soulevés, depuis près de trente ans, dans ces travaux novateurs. De ces travaux récents, il se dégage d'abord qu'il fait aujourd'hui sens commun que le compromis keynésien d'après-guerre est sérieusement ébranlé, sinon définitivement enterré, et que l'exigence croissante de flexibilité qui s'ensuit érode autant qu'elle met en doute la capacité représentative des organisations syndicales, qui peuvent de moins en moins s'appuyer sur les méthodes du passé. Le saut qualitatif que constitue le passage à l'après-fordisme impose une véritable rupture dans la façon de penser le syndicalisme aujourd'hui. Comme le soulignent Haiven, Le Queux, Lévesque et Murray (2005, p. 37): «[c]est prenant acte d'un tel contexte qu'il s'agit de réfléchir sur la façon dont les syndicats arrivent ou non à relever les défis posés par les restructurations en cours et, ce faisant, parviennent à pérenniser ou bien encore à renouveler la représentation et l'action collective». Rupture il y a, et les conséquences pour les travailleurs – exigences croissantes de flexibilité, multiplication des statuts d'emploi, fragmentation des collectifs de travail, concessions salariales, atteintes aux avantages sociaux et à la sécurité d'emploi, menace de privatisation des services et donc de «centrifugation» des emplois publics – sont lourdes et patentes (Pillon et Vatin, 2003; Dupuis, 2004; Kumar et Schenk, 2004; etc.). C'est toute la «tradition syndicale qui est percutée

par la précarité» (ATTAC, 2003, p. 90). Gagnon relève d'ailleurs que la montée de l'atypie contribue à remettre en cause le rôle du syndicalisme et à altérer le sens même de l'action syndicale :

Face à la montée de l'atypie, que devient le rôle du syndicalisme ? Défendre le statut salarial, ou offrir des services de nature assurantielle aux « désaffiliés » (d'après l'expression de R. Castel) de toute espèce ? Lutter contre la multiplication des statuts au sein d'une même entreprise, ou négocier des protections différentielles ? (Gagnon, 1998, p. 2).

La transformation des marchés du travail soutenue par un État désormais rompu à un partenariat à deux avec le monde des affaires tend à opposer les travailleurs les uns aux autres. Dans ce nouveau cadre, la tâche principale que doit affronter le syndicalisme en ce début du XXI^e siècle, comme le souligne notamment Hyman (1998), est de chercher à faire converger les besoins et les aspirations plurielles de cette classe travaillante éclatée, segmentée, voire divisée par la force. Pour ATTAC (2003, p. 95), « les conditions du succès des luttes tiennent pour une bonne part à la construction de solidarités et de convergences entre salariés précaires d'une part ; entre salariés précaires et salariés stables, d'autre part ; enfin, entre salariés et chômeurs ». Dans la même veine, Piotet (2003) avance que les organisations syndicales doivent éviter de se cantonner dans un syndicalisme de privilégiés représentant des travailleurs au cœur du processus productif et administratif, en opposition avec des travailleurs en périphérie traités différemment ou tout simplement laissés en plan.

Comme le notait déjà Hoxie (1914) au début du XX^e siècle, il y a – plus que jamais – nécessité d'appréhender l'univers syndical comme un objet pluriel. C'est, en d'autres mots, le défi de la solidarité dans la diversité. À cet égard, Murray considère que la voie du « nouveau syndicalisme général » doit être privilégiée :

Le nouveau syndicalisme général cherche à la fois à organiser les nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs précaires sur le marché du travail et à réduire les différences de statut entre les travailleurs les plus stables et les travailleurs précaires. L'action privilégiée par cette vision du syndicalisme doit nécessairement déborder le cadre de l'entreprise unique pour rejoindre un marché du travail plus large et très souvent l'arène politique pour chercher à généraliser par voie législative certaines conditions minimales du travail. Ce modèle risque constamment d'internaliser les conflits existant sur le marché du travail, surtout entre les salariés et les statuts plus ou moins stables. Ce nouveau syndicalisme général, à l'encontre du syndicalisme d'entreprise, doit gérer et résoudre ces conflits à l'interne (Murray, 1989, p. 208).

Pour surmonter les difficultés, Zoll (1998) suggère que « les syndicats devraient ranger au placard leurs attitudes et fonctionnements renvoyant à une solidarité *mécanique* qui ne fait plus sens dans un syndicalisme moderne et stratifié, afin de faire droit à une solidarité *organique* qui,

sans exalter les différences, les reconnaîtrait» (cité dans Gagnon, 2003, p. 25). Ce qui est sous-jacent ici plus largement, c'est la question de la capacité de la pensée et de l'action syndicale à s'adapter aux aspirations et aux besoins différenciés des divers groupes de travailleurs, à être capable de proposer différents modèles et alternatives tout en évitant les ressacs et dérives que rendent possibles des pratiques syndicales diversifiées.

Ces considérations pointent vers un autre défi important: le syndicalisme aujourd'hui doit aussi affronter le défi de la concurrence (Dupuis, 2004), autant dans la société en général – les syndicats étant menacés d'être supplantés par de nouveaux groupes d'intérêts – que dans l'entreprise, où les nouvelles techniques de gestion participent d'un effort délibéré de l'employeur visant à contourner l'intégration à un collectif de luttes et font en sorte que le syndicat n'a plus le monopole sur l'expression des griefs et des revendications des travailleurs (Haiven, 2003). La concurrence accrue devrait inciter les leaders syndicaux à faire montre de plus d'ouverture, à engager le dialogue et à entreprendre une réflexion devenue nécessaire sur leur conception de la démocratie et de la notion d'égalité (Brunelle, 2002). Cela est d'autant plus vrai que les jeunes, les femmes et les travailleurs atypiques en général, qui, souvent, «se définissent davantage par leur appartenance à des groupes professionnels et par les liens qu'ils ont avec leur entreprise avec laquelle ils partagent des projets et des intérêts communs que par leur appartenance à la classe ouvrière» (Heckscher, 1988, cité dans Dupuis, 2004, p. 4) et qui ont parfois fondé leurs propres associations en réaction à la façon dont le syndicat exerce son monopole de représentation, sont particulièrement exigeants à cet égard et appellent à une remise en cause conséquente des pratiques syndicales homogènes traditionnelles. Ultimement, comme le note Gagnon (1998), le syndicalisme aujourd'hui se doit d'être en mesure de réaffirmer sa raison d'être.

Pour plusieurs, le plus urgent est la nécessité d'améliorer l'offre syndicale en faisant des travailleurs atypiques la cible à privilégier. Sherman et Voss (2000) n'hésitent pas à écrire qu'«*organized or die*» doit devenir le leitmotiv de l'action syndicale. D'autres proposent aussi de se recentrer sur le *organizing model*, tout en invitant les syndicats à «*broaden their constituency, draw new or previously neglected categories into membership and extend organisation "downwards" to low wage workers in secondary labour markets*» (Heery et al., 2000, p. 2). Similairement, Dupuis (2004) souligne que le renouveau syndical repose sur l'élargissement des efforts d'organisation au-delà des groupes traditionnels; Haiven (2003) signale l'importance d'investir la «*non-union zone*»; Kumar et Schenk (2004, p. 4) insistent sur la nécessité de «*organizing the unorganized*»; Rose et Chaison (2001, p. 34) appellent à un «*broadening of the scope and depth of membership recruitment*».

De la même façon, Heery et Adler (2004) insistent sur le besoin d'étendre la syndicalisation à ceux situés «*at the rough end of the labour markets*» (cité dans Dupuis, 2004, p. 19).

Au-delà des visions, des techniques et des stratégies particulières qu'elles proposent, les contributions récentes cherchent à contrer un certain fatalisme laissant croire «qu'il n'y a pas d'alternative», que dans l'après-fordisme, l'organisation collective des travailleurs en général et des marchés périphériques du travail en particulier est inconcevable. Sans entrer dans le détail de la volumineuse littérature actuelle sur le renouveau syndical, notons tout de même quelques éléments qui nous apparaissent porteurs: Yates signale la nécessité de réfléchir sur des façons de vaincre le «*fear and loathing of organizing*» et d'investir davantage auprès de certaines catégories de travailleurs (jeunes, femmes, immigrants) afin de développer des stratégies d'action permettant de mieux répondre aux besoins des travailleurs atypiques (2004, p. 14) et constate par ailleurs qu'une des conditions de succès des campagnes de syndicalisation est l'alignement des caractéristiques sociodémographiques des organisateurs sur celles des milieux à syndiquer, et propose de créer des «*diverse organizing department*» (2000, p. 666); Haiven propose aussi d'étudier les nouvelles approches permettant de syndiquer ce type de travailleurs et cible notamment les travailleurs à forfait, les travailleurs précaires dans les ateliers de misère (*sweatshops*) et les travailleurs à temps partiel dans le secteur du commerce de détail comme des catégories à privilégier (2003, p. 68); Rose et Chaison invitent à réfléchir sur des manières d'organiser les travailleurs «*outside of labour board procedures*» (2001, p. 35); Dupuis (2004) souligne la nécessité de construire des techniques de protestation et un répertoire d'actions adaptés au travail atypique. Plus largement, pour Murray (2004, p. 166), «*it is essential to engage with new types of work, workers, and value sets because it is from this engagement that new forms of unionism will emerge*». Pour cet auteur, la réflexion sur le syndicalisme devra s'attarder à lier démocratie syndicale et valeurs en émergence (Murray, 2004, p. 166). Dans la même veine, Kumar et Schenk (2004) insistent sur l'importance de construire une culture organisationnelle qui véhicule un engagement auprès des travailleurs atypiques et qui suscite la participation des «*rank-and-files*», et Wilton et Cranford (2002) suggèrent de documenter les initiatives visant à créer des liens avec des organismes communautaires défendant les travailleurs atypiques, des groupes de défenses des travailleurs précaires et des sans-emploi, voire avec des associations parallèles, etc. Notons enfin les travaux de Gauthier, qui invite à étudier les modifications des structures syndicales visant à assurer une meilleure représentation aux travailleurs atypiques de manière à vérifier si «elles sont génératrices de résultats concrets» (Gauthier, 1997, p. 31).

De l'ensemble de ces travaux, il ressort que la manière d'aborder le syndicalisme aujourd'hui ne peut plus faire preuve de dogmatisme en se cantonnant aux diktats qu'imposeraient telles ou telles doctrines ou idéologies, ou en limitant l'approche à l'intérieur des carcans d'une unique théorie syndicale. Plus souple, plus fluide, comme le système capitaliste dans lequel elle est forcément ancrée, la pensée syndicale est condamnée à innover et à réfléchir sur de nouvelles façons d'agir qui prennent en compte – et c'est d'ailleurs l'un des enseignements majeurs de la sociologie du travail latino-américaine – l'ensemble des situations de travail réellement existantes dans le capitalisme du XXI^e siècle. Les deux prochains chapitres, qui portent leur attention sur la pratique et le discours syndicaux, permettront de prendre la mesure de cette prise de conscience par les organisations syndicales québécoises.

5

LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LE TRAVAIL ATYPIQUE Une lente prise de conscience¹

Dans ce chapitre, nous chercherons à prendre la mesure de la capacité des organisations syndicales à renouveler leur approche afin d’être en mesure de défendre aussi les travailleurs atypiques, voie que Yates (2004) et de nombreux penseurs du syndicalisme ont reconnue comme prioritaire. Pour ce faire, nous procéderons en deux temps. Il s’agira d’abord, en s’appuyant sur les archives syndicales, de dresser l’historique des principales prises de position, des revendications et des actions touchant les travailleurs atypiques mises de l’avant, depuis le tournant des années 1980, par les trois plus grandes centrales syndicales multisectorielles du Québec, c’est-à-dire : la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). Dans un second temps, nous présenterons une chronologie des prises de position d’Au bas de l’échelle (ABE), un groupe populaire défendant les travailleuses et travailleurs précaires, afin de mettre en perspective les propositions syndicales concernant les questions qui nous intéressent ici.

1. Ce chapitre reprend une analyse publiée ailleurs (Noiseux, à paraître).

1. Les prises de position des grandes organisations syndicales québécoises

Face aux transformations de l'économie et de la réalité du travail amorcées il y près de trente ans, les grandes organisations syndicales québécoises se sont d'abord repliées dans une position défensive reposant sur une stratégie visant essentiellement à protéger leurs membres des aléas liés à la prolifération de l'emploi sur les marchés périphériques du travail. Cette attitude des grandes centrales syndicales québécoises se transformera d'abord lentement, puis de manière plus marquée au cours des dernières années, chacune d'elles faisant, peu à peu, une place relativement importante à la défense des travailleurs atypiques dans leurs orientations et revendications.

Comme en fait foi le tableau 5.1, qui présente la chronologie de leurs prises de position respectives, les organisations syndicales québécoises revendiquent depuis très longtemps, voire depuis toujours, qu'«à travail égal, il faut un salaire égal». Au fil du temps, les multiples formes que prendra le travail atypique ont amené les centrales à reformuler autrement ce principe général d'égalité de traitement. Au tournant des années 1980, poussées par leurs comités de condition féminine (qui avaient été mis sur pied dans les années 1960 pour exiger l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes), les grandes centrales syndicales réclament l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Elles se prononcent ensuite, au milieu des années 1980, contre les doubles échelles salariales pavant la voie à toutes sortes de disparités de traitement.

Vient, au milieu des années 1990, à la suite des demandes faites à cet égard par les différents comités de jeunes, la revendication concernant l'interdiction des clauses «orphelin» ouvrant la porte à des discriminations fondées sur la date d'embauche, dont le plus souvent les jeunes furent les victimes. Les centrales réclament aussi, au moins depuis la fin des années 1990, l'adaptation du régime d'assurance-emploi de manière à ce qu'il puisse protéger aussi les travailleurs atypiques, notamment les travailleurs à temps partiel. Quelques années plus tard, on réclamera l'interdiction des clauses non temporaires de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi. Ce n'est toutefois qu'au tournant du millénaire que les organisations syndicales se prononceront pour l'inclusion de l'égalité de traitement, peu importe le statut d'emploi, dans la Loi sur les normes du travail (LNT). La CSN se distingue des autres centrales syndicales en réclamant aussi, depuis 2002, l'interdiction des clauses de disparité de traitement, même temporaire, en fonction de la durée du travail (ce qui renvoie au travail à temps partiel), de la durée du contrat de travail (ce qui renvoie au travail temporaire) ou du lieu de travail (ce qui renvoie, bien souvent,

Tableau 5.1.
Principales revendications et orientations des grandes centrales québécoises concernant le travail atypique

	FTQ	CSN	CSD	ABE
Égalité de traitement				
Égalité de traitement (travail égal, salaire égal)	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>
Égalité de traitement temps partiel/temps plein	1983	1976	1985	1981
Interdiction des doubles échelles salariales	1987	1986	n. d.	1984
Interdiction des clauses « orphelin » (date d'embauche)	1995	1994	1998	1995
Interdiction des clauses non temporaires de disparité de traitement (tout statut)	1998		1999	
Égalité de traitement peu importe le statut (LNT)	2002	1999	1999	1995
Interdiction des clauses de disparité de traitement selon la durée de travail, la durée du contrat de travail et le lieu de travail (Code du travail)		2002		
Élimination des discriminations en vertu des statuts d'emploi et des échelles de salaires abusives (LNT)	2007	2008		
Mise en place de mesures pour assurer le respect des droits des travailleurs étrangers temporaires, notamment en réaction au programme fédéral	2011	2008		2011
Interdiction des clauses de disparité de traitement (Code du travail)	2010 (date et statut)		2007	1995
Adaptation de l'assurance-emploi aux besoins des travailleurs atypiques	1998	1999	2001	1992
Adaptation du régime d'assurance parentale aux besoins des travailleurs atypiques	2001	2001	2001	2000
Adaptation des services de garde aux besoins des travailleurs atypiques	2005	2005	2007	2002
Régime de syndicalisation				
Élargissement/maintien de l'article 45 du Code du travail	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>
Accréditations multipatronales/négociation regroupée	1967	1970	1984	1984
Extension de la définition de salarié aux faux autonomes/entrepreneurs dépendants	1984	1984	1999	1981
Abandon du régime des décrets sectoriels		n. d.	De 1984 à 1990	
Extension du régime des décrets sectoriels	1984	n. d.	1999	1981

(suite)

Tableau 5.1. (suite)

Principales revendications et orientations des grandes centrales québécoises concernant le travail atypique

Déclaration d'employeur unique (agence de placement)	n. d.	1999	1999	1995
Reconnaissance des salariés d'agence dans les accréditations existantes entreprises clientes		2008		
Éviter un recours structurel aux agences de placement par les entreprises clientes				2011
Adoption d'une loi-cadre permettant les regroupements de travailleurs autonomes avec cotisation obligatoire	2007			
Place des atypiques dans la structure syndicale				
Comité femmes	1973	1974	1985	Toujours
Comité jeunes	1985	1986	n. d.	
Comité LGBT	2008 (Comité gais et lesbiennes depuis 1998)	2008		
Structure d'accueil (individus)		1984	n. d.	n. s. p.
Structure d'accueil pour les autonomes	1998	1997	1997	n. s. p.
Groupe de travail sur la précarité formé de travailleurs à temps partiel	1998			
Place des atypiques dans la négociation syndicale				
Inclusion des atypiques dans les accréditations syndicales	1985	1986	n. d.	Toujours
Négociation des avantages sociaux au prorata des heures travaillées	1985	1984	1985	1981
Sensibilisation des syndicats affiliés aux effets néfastes des clauses « orphelin »	1998	1986	1997	n. s. p.
Élaboration de politiques de négociation contre les clauses de disparité de traitement et suivi des avancées		2008		
Autres				
Réflexion sur la sécurisation des parcours de vie			2007	

Notes : • L'année indiquée est celle où cette revendication est clairement énoncée pour la première fois (document de congrès, mémoires et avis présentés au gouvernement, déclaration de politique, etc.).

- **Italique** : Sous réserve. Il est possible que cette revendication ait été énoncée avant, mais il ne nous a pas été possible de la retracer.
- **n. d.** : Il y a eu prise de position à ce sujet, mais la date n'est pas disponible.
- **n. s. p.** : Nous ne savons pas si une prise de position a déjà été prise à ce sujet.
- **Case vide** : Non revendiquée/non mise sur pied.

Sources : Archives syndicales et publications de ABE, 1976-2009. Pour la liste complète, voir Noisieux, 2008.

au travail autonome). D'autre part, on remarque que, depuis une dizaine d'années, les centrales syndicales insistent régulièrement, dans divers avis et mémoires adressés aux gouvernements, sur l'ajustement des régimes de protection sociale – assurance-emploi, assurance parentale, services de garde, CSST, régime des rentes, etc. – aux besoins des travailleurs atypiques.

Au bout du compte, force est toutefois de constater que les grandes centrales québécoises ont, *grosso modo*, adopté les mêmes positions, à peu près au même moment. Cela dit, on relèvera en terminant la prise de position originale de la CSD lors de son congrès de 2007. Celle-ci, soulignant que « nous sommes aux prises avec des droits qui sont attachés au statut de salarié alors même que ce statut est de plus en plus difficile à obtenir », s'est alors engagée à agir sur la sécurisation des parcours de vie en « revendiquant des droits attachés non plus à l'emploi, mais à la personne, des droits individuels garantis et organisés collectivement dans le cadre de nouvelles institutions » (CSD, 2007, p. 1). Quant à la CSN, elle a, lors de son congrès de 2008, réitéré son engagement à « effectuer des représentations pour modifier la Loi sur les normes du travail (LNT) dans le but d'éliminer les discriminations faites notamment en vertu des statuts d'emploi et des échelles de salaires abusives » (CSN, 2008b, p. 109). La FTQ avait fait de même lors de son congrès de 2007, en indiquant clairement dans ses documents sa volonté de poursuivre sa lutte pour l'amélioration des avantages et protection sociale liés au statut d'emploi en adaptant notamment la LNT et la Partie III du Code canadien du travail (FTQ, 2007, p. 64). Depuis l'élection du gouvernement conservateur de Stephen Harper en 2006, les conséquences du Programme des travailleurs étrangers temporaires ont orienté les prises de position des organisations syndicales dans une nouvelle direction. Ce programme fédéral institutionnalise un régime dérogatoire sur les marchés périphériques du travail au détriment d'une immigration d'établissement. Dès 2008, la CSN adoptait en congrès une proposition visant à développer un discours sur le « phénomène croissant des migrants temporaires » (CSN, 2008a; 2008b, p. 112). Trois ans plus tard, la FTQ emboîtait le pas en adoptant une position plus précise en faveur de la mise en place de mesures pour assurer le respect des droits des travailleurs temporaires (FTQ, 2011, p. 9). Ces deux centrales syndicales, tout comme ABE, ont d'ailleurs adhéré à l'initiative du Front de défense des non-syndiqués (FDNS) pour interpeler le gouvernement québécois afin qu'il respecte les droits de ces travailleurs (CSN, 2012).

L'extension du régime de syndicalisation est aussi un moyen d'assurer une plus grande équité entre les travailleurs « typiques » et atypiques. Autant la CSN que la FTQ revendiquent la possibilité d'obtenir des accréditions syndicales multipatronales depuis quarante ans, ce qui faciliterait l'accès à la syndicalisation pour de nombreux travailleurs atypiques. La CSD revendique quant à elle la négociation regroupée depuis 1984 et

l'accréditation multiétablissements depuis 1997. Depuis le début des années 1980, la CSN et la FTQ militent également pour l'extension de la notion de salarié – qui inclurait désormais l'«entrepreneur dépendant» – dans le Code du travail, de manière à permettre la syndicalisation des faux autonomes. À ce sujet, la FTQ revendique depuis 2007 l'adoption d'une loi-cadre facilitant la mise en place de regroupements de travailleurs autonomes et «incluant la perception de l'équivalent d'une cotisation syndicale» (FTQ, 2007, p. 64). On notera par ailleurs certaines différences quant à la pertinence de procéder à l'extension des décrets sectoriels, ce qui permettrait également à des travailleurs atypiques d'avoir accès à une forme de négociation collective. La FTQ y sera généralement favorable alors que la CSN et la CSD, évoquant la nécessité de garantir le pluralisme syndical, seront plus réticentes à cet égard, cette dernière allant même, pendant longtemps, jusqu'à réclamer l'abolition des décrets.

Par ailleurs, les trois centrales ont longtemps réclamé l'extension de la portée de l'article 45 du Code du travail afin d'encadrer plus strictement le recours à la sous-traitance et, ainsi, mieux protéger l'accréditation et la convention collective en cas de cession d'entreprise. À cet égard, dans le contexte des modifications apportées au Code du travail en 2001 et 2003, les centrales ont toutefois été contraintes de chercher – en vain, faut-il le rappeler – à empêcher que le champ d'application de l'article 45 soit encore plus réduit. Enfin, eu égard aux agences de placement, notons que la CSN réclame, depuis 2008, la reconnaissance «qu'en matière de rapports collectifs de travail, les salariés d'agence so[ient] visés par les accréditations existantes dans les entreprises clientes» (CSN, 2008b, p. 109) alors que la CSD demande, depuis 1999, «que des dispositions soit intégrées au Code du travail permettant que plusieurs entreprises soient réputées n'en constituer qu'une seule» (CSD, 1999a).

En ce qui concerne les orientations internes eu égard aux pratiques de négociation, on notera qu'au milieu des années 1980, constatant que les travailleurs atypiques sont parfois exclus de la négociation collective, les centrales recommandent à leurs syndicats affiliés de modifier leur accréditation syndicale de manière à les inclure. À la même époque, elles suggèrent de négocier, pour ces derniers, des avantages sociaux au prorata des heures travaillées ou des compensations équivalentes. Au milieu des années 1990, constatant la persistance de traitements différenciés à l'égard des travailleurs atypiques dans les conventions collectives négociées par leurs syndicats affiliés, les centrales amorcent un débat interne sur les solutions à mettre au point afin de contrer ce phénomène. Différents colloques auront lieu – sur les mutations du marché du travail, sur les jeunes et le syndicalisme, etc. – et porteront sur ces questions. La FTQ admettra alors que «même dans ses propres rangs, les travailleurs atypiques sont un peu, beaucoup parfois, de seconde zone» (FTQ, 1997, p. 49). Elle cherchera donc

à mettre en commun les expériences d'organisation concernant les emplois atypiques afin de faire face aux nouveaux défis que pose la transformation du marché du travail (FTQ, 1998) et organisera des campagnes de sensibilisation auprès de ses membres concernant les effets des clauses «orphelin». Plus récemment, les travaux de Bernier (2007) – ayant mis en évidence la persistance, voire l'augmentation, des clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives – ont ravivé le débat. La FTQ a ainsi réitéré, lors de son congrès de 2007, sa volonté de «contrer l'expansion des divers statuts d'emploi dans [les] milieux de travail et [de] négocier des protections pour les personnes occupant ces emplois» (FTQ, 2007, p. 66). Elle adoptera ensuite, lors de son congrès de 2010, une nouvelle résolution (n° 58) exigeant l'interdiction de tout type de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche et l'interdiction de disparité de traitement en fonction de statuts d'emploi distincts (FTQ, 2010). La CSN a quant à elle réagi lors de son congrès de 2008 en mettant à l'avant-plan plusieurs propositions visant à contrer la discrimination sur la base des statuts d'emploi. La centrale s'est alors engagée à faire en sorte que : 1) tous les syndicats s'engagent, lors des négociations collectives, à lutter contre les pratiques discriminatoires basées sur les statuts d'emploi dans leurs milieux de travail (proposition 1.1); 2) la CSN et les fédérations intensifient l'action syndicale contre ces discriminations en procédant à l'identification des formes les plus fréquentes, en élaborant des politiques de négociation pour y faire face et en assurant un suivi des avancées (proposition 1.2). La centrale s'est aussi engagée à définir une politique de négociation servant de base aux syndicats pour encadrer l'embauche, si nécessaire, par l'intermédiaire des agences de placement (CSN, 2008b, p. 109). Dans la foulée de l'adoption de ces propositions, la CSN a publié, en 2010, un document de vulgarisation intitulé *Mettre fin aux disparités de traitement : pour un milieu de travail plus équitable* (CSN, 2010a) et une *Grille d'analyse des statuts d'emploi dans la convention collective* (CSN, 2010b). Pour sa part, la FTQ s'est engagée à «analyser les conditions de travail offertes par les agences de location de personnel et aux travailleuses et aux travailleurs migrants» (FTQ, 2007, p. 66).

On notera enfin pour conclure cette première partie du chapitre que dès les années 1970, les grandes centrales syndicales québécoises ont mis sur pied des comités de condition féminine, puis, au cours des années 1980, des comités jeunes qui, les uns comme les autres, porteront les luttes des travailleurs atypiques au sein des institutions syndicales. Dès le début des années 1980, la CSN fait de la syndicalisation des travailleuses précaires à temps partiel une priorité. Celle-ci a été maintes fois réitérée depuis. Cela dit, on constate toutefois que la part du budget consacré à l'«organisation» ne cessera de décroître jusqu'en 1988 pour ensuite remonter, allant même jusqu'à atteindre 15 %, soit le double de la proportion initiale,

en 2002 (estimation à l'aide des états financiers de la CSN, 1980, 1984, 1988, 1990, 1996, 2002). Pour sa part, la FTQ n'a pas le mandat d'organiser des campagnes de syndicalisation, ce sont ses syndicats affiliés qui exercent cette prérogative. Il ne nous a pas été permis de vérifier l'évolution des budgets liés à l'organisation chez ses affiliés. On a toutefois remarqué qu'une proposition prévoyant la mise sur pied d'un fonds spécial pour la syndicalisation des travailleurs atypiques a été rejetée lors du congrès de la FTQ de 1998. Les centrales ont ensuite mis sur pied différents groupes de travail sur le travail précaire où l'on fera place aux travailleurs temporaires et à temps partiel (souvent des femmes ou des jeunes). À la fin des années 1990, des structures d'accueil visant expressément des travailleurs autonomes sont mises sur pied autant par la CSN, la CSD que dans des syndicats affiliés à la FTQ. Conséquence de cette prise de conscience, les trois centrales font désormais du recrutement de nouveaux membres – et tous insistent directement sur l'importance de recruter les « atypiques » – leur « priorité absolue ».

2. Des centrales syndicales trop souvent à la remorque de groupes populaires

Bien souvent, les prises de position des grandes centrales syndicales eu égard aux enjeux qui nous intéressent ici viennent quelques années après que des groupes populaires ont mis ces revendications à leur agenda. Il faut le constater, plus encore que le mouvement syndical, ces groupes – notamment Au bas de l'échelle (ABE), groupe sur lequel nous insistons ici – ont fait figure de pionniers en ce qui a trait à la diffusion des enjeux concernant, de près ou de loin, ce que nous appelons aujourd'hui le travail atypique.

Né en 1976, ABE a rapidement mis sur pied la Coalition sur les conditions minimales du travail², qui luttera pour la mise sur pied de la LNT afin de remplacer la Loi sur le salaire minimum qui « offre une protection minime » (ABE, 1995b, p. 4) et qui comporte des mesures discriminatoires envers les femmes et les jeunes, des catégories de travailleurs largement touchés par le travail atypique. Elle dénoncera aussi la « discrimination exercée envers les femmes dans les agences de placement » et cherchera des « moyens pour protéger les travailleuses domestiques » (ABE, 1995b, p. 5-6). Dès 1981, l'organisme fait des pressions pour faire modifier le Code du travail afin d'élargir l'accès à la syndicalisation. Elle se distingue

2. Créée en 1977, cette coalition prendra plus tard le nom de Coalition des travailleurs et travailleuses non syndiqués pour les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation (ABE, 1995b, p. 5).

du mouvement syndical en exigeant aussi l'élargissement des droits contenus dans la Charte des droits et libertés de la personne par l'ajout de nouveaux droits tels que la protection de la discrimination basée sur l'âge et en réclamant que «les avantages sociaux [soient] accessibles à toutes et à tous sur une base non discriminatoire» (ABE, 1995b, p. 8). Concernant la question de l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge, on peut aussi noter que lors des consultations sur la Charte des droits et libertés de la personne en 1981, ABE insiste pour inclure «l'âge parmi les motifs interdits de discrimination», notamment que «nul ne peut exercer de discrimination dans un régime de rente ou de retraite, un régime d'assurance de personne, ou dans tout autre type d'avantages sociaux» (ABE, 1981, p. 31-32). Ce mémoire d'ABE à la Commission des droits de la personne a été qualifié d'«avant-gardiste» par Herbert Marx, qui deviendra plus tard ministre de la Justice (1985-1988). Dans des mémoires adressés à la commission Beaudry, la Coalition des travailleurs et travailleuses non syndiqués pour les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation revendique l'instauration d'une journée normale de travail, la fin de l'exclusion de la LNT pour les aides-domestiques, la mise en place des accréditations multipatronales (ABE et l'Association des travailleurs immigrants et québécois, 1984; ABE et la Coalition des travailleurs et travailleuses non syndiqués pour les normes minimale d'emploi et l'accès à la syndicalisation, 1984). Notons par ailleurs qu'en ce qui a trait plus précisément à l'interdiction des clauses de disparité de traitements en fonction de la date d'embauche – les clauses «orphelin» –, du moins au départ, ce dossier a surtout été porté par Force Jeunesse (FJ) au début des années 1990.

Lors de la révision de la LNT en 1990, ABE réaffirme ses revendications quant à l'instauration d'une durée quotidienne de travail qui permettrait aux travailleurs à temps partiel d'être rémunérés à taux majoré lorsqu'ils travaillent plus de huit heures par jour, l'élimination des exclusions de certains groupes de travailleurs de la LNT et le paiement des jours fériés qu'ils tombent sur un jour travaillé ou non (ABE, 1991a). Dès le début des années 1990, ABE (1991b) s'intéresse aussi aux conditions de travail des travailleurs migrants saisonniers. À cet égard, ABE propose «que le gouvernement utilise ses pouvoirs réglementaires et enlève les dispositions discriminatoires envers toutes les domestiques de la LNT et les travailleurs agricoles migrants», et qu'il rende obligatoire un contrat entre l'employée domestique étrangère et l'employeur et que ce contrat soit exhaustif (ABE, 1991a). L'organisme insiste par ailleurs sur la nécessité d'éliminer toutes les exclusions partielles «qui s'appliquent à certains groupes de travailleurs et travailleuses» (ABE, 1995c, p. 12). En d'autres mots, la LNT doit aussi s'appliquer «aux personnes participant à des mesures d'employabilité», «aux aides familiales résidentes», «aux travailleurs et travailleuses agricoles», «aux salariés dont la fonction exclusive est d'assumer la garde

d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée» (ABE, 1995c, p. 12-13), des travailleurs atypiques souvent encore moins visibles que les travailleurs à temps partiel, temporaires ou autonomes. ABE (1995c, p. 15) exige aussi «l'abolition de la limite qui réserve la protection contre la discrimination vis-à-vis les personnes qui travaillent moins d'heures par semaine aux seules personnes gagnant moins du double du salaire minimum».

En 1996, dans un document intitulé *Attention travail précaire*, ABE réaffirme plusieurs des revendications évoquées ci-haut. De plus, on y propose l'ajout d'un article global à la LNT qui appliquerait la protection contre la discrimination (salariale et avantages sociaux) «à toute forme de travail précaire ou non standard, comme le travail dans des programmes d'employabilité, le travail sur appel, occasionnel, surnuméraire, temporaire ou saisonnier, le travail pour les agences de placement, le travail autonome ou le travail à domicile» (ABE, 1996, p. 9). De surcroît, pour ABE (1996, p. 9), ce principe devrait également s'appliquer au Code du travail. Concernant le travail temporaire et le travail dans les agences de placement, ABE revendique ainsi que «les entreprises clientes et les agences de placement doivent être considérées comme des coemployeurs au sens de la LNT», et prend position sur «l'accréditation des agences de placement», «la généralisation de l'interdiction d'effectuer de la discrimination salariale», «l'application de la Charte des droits et libertés de la personne», «l'accès à la syndicalisation», et, plus globalement, sur «la lutte contre la marchandisation du travail» (ABE, 1996, p. 22-23). Concernant le travail autonome, ABE revendique plus précisément que «la LNT contienne une définition du travail autonome et soit plus explicite sur le statut d'entrepreneur dépendant», ainsi que «l'interdiction pour les entreprises de forcer une personne à s'incorporer ou à signer un contrat d'entreprise pour obtenir un emploi normalement salarié au sens de la Loi», «l'interdiction d'imposer des sanctions pour le motif que ce salarié refuse de s'incorporer», et réclame que «les personnes qui travaillent à domicile [soient] protégées contre la discrimination salariale et aient droit aux mêmes avantages sociaux et aux mêmes normes du travail», que «leur salaire [soit] majoré de 10 % afin de compenser notamment pour l'équipement et les fournitures requis pour l'exécution du travail» (ABE, 1996, p. 28-29).

ABE porte ses revendications lors des consultations concernant la révision de la LNT au début des années 2000 ainsi que lors des travaux qui mèneront, en 2003, à la rédaction du *Rapport Bernier* sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. En 2007, dans un document intitulé *Pour des normes à la hauteur*, ABE réitère l'ensemble des revendications énoncées ci-haut. De plus, ABE réclame désormais : 1) «que soit établie dans la LNT une présomption simple de salariat [...] qui viendrait renverser le fardeau de la preuve [...] cela aiderait

notamment les personnes qui travaillent à domicile à clarifier les difficultés dans la détermination de leur statut»; 2) «[q]ue soit élargie la portée de l'article 86.1 afin qu'il accorde non seulement le droit au maintien du statut de salarié, mais également le droit à la reconnaissance de ce statut. Ainsi, une personne à qui on attribue, à l'embauche ou en cours d'emploi, un faux statut d'entrepreneur indépendant, pourra demander à la Commission des relations du travail (CRT) de reconnaître son statut de salarié» (ABE, 2007, p. 19). On notera enfin qu'en janvier 2011, dans une lettre adressée à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Kathleen Weil, le Front de défense des non-syndiqués, dont fait partie ABE, a interpellé l'élue au sujet du Règlement modifiant le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers. Cette lettre demande notamment «que toutes les personnes travaillant au Québec soient protégées par la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, et ce, sans égard au statut d'immigration ou à la validité du permis de travail» (FDNS, 2011). ABE se positionne ainsi en continuité avec ses revendications passées en prônant la fin des discriminations peu importe le statut des travailleurs et travailleuses. Dans un mémoire présenté au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre en 2011, ABE plaidera aussi en faveur d'une interdiction au recours structurel aux agences de placement par les entreprises et insiste pour que ces agences ne servent qu'à pallier des besoins ponctuels en main-d'œuvre (ABE, 2011, p. 6).

Conclusion

En parcourant l'histoire des revendications, des orientations et des prises de position des grandes centrales québécoises au cours des trente dernières années, force est de constater que la réaction syndicale fut relativement lente en ce qui concerne l'enjeu majeur que constitue l'essor du travail atypique précaire. Les grandes centrales syndicales québécoises se sont d'abord cantonnées dans une position défensive visant essentiellement à contrer la progression du travail atypique durant les années 1980. Prenant acte des transformations fondamentales des marchés du travail et de l'obligation d'agir «malgré et avec les changements», celles-ci se sont progressivement tournées au cours des années 1990 – d'abord dans le discours puis dans la pratique – vers des stratégies plus variées cherchant à prendre en compte les besoins différenciés des travailleurs atypiques. Autrement dit, plutôt que de simplement combattre la prolifération de l'emploi atypique précaire, les centrales syndicales insistent désormais sur l'amélioration des situations dans lesquelles se retrouvent les travailleurs et travailleuses propulsés sur les marchés périphériques du travail.

À cet égard, il faut relever le rôle de catalyseur joué par les comités femmes et les comités jeunes afin de sensibiliser les grandes centrales syndicales à l'importance de ces enjeux. Ces comités sont largement responsables du fait qu'au tournant du siècle, autant la FTQ, la CSN que la CSD ont désormais fait de leurs actions autour du travail atypique précaire une de leurs priorités. Il n'en demeure pas moins, comme on a pu le constater, que les organisations syndicales ont trop longtemps été à la remorque d'autres organisations de la société civile lorsqu'il s'est agi de défendre *aussi* les intérêts des travailleurs atypiques propulsés sur les marchés périphériques du travail.

Cela dit, force est d'admettre, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, que les centrales syndicales québécoises ont fait des efforts importants afin de recruter de nouveaux membres parmi les travailleurs propulsés sur les marchés périphériques du travail. Surtout, le fait que les grandes centrales syndicales du Québec se sont prononcées pour l'interdiction des clauses de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi (clauses d'exclusions, clauses «orphelin», etc.) constitue une avancée importante. La vivacité actuelle des débats internes sur les solutions à mettre au point afin de contrer ce phénomène illustre également l'importance accordée par les centrales syndicales québécoises à cette question épineuse.

6

L'ORGANISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES Des états des lieux

Dans ce chapitre, nous chercherons maintenant à exposer les efforts d'organisation menés auprès des travailleurs atypiques depuis une dizaine d'années (1998-2011), c'est-à-dire depuis que les grandes centrales syndicales québécoises ont fait de cette question une priorité. Il s'agira d'abord de tracer des états des lieux plus particuliers en distinguant les efforts dirigés vers 1) les travailleurs et travailleuses à temps partiel; 2) ceux et celles ayant des contrats à durée déterminée (temporaire); et 3) les travailleurs autonomes. Cela fait, nous proposerons un bref bilan en nous intéressant particulièrement au cas des jeunes et des femmes, deux catégories de travailleurs surreprésentés dans le travail atypique.

1. Le travail à temps partiel

De prime abord, l'analyse des statistiques agrégées de l'évolution de la syndicalisation des travailleurs à temps partiel depuis 1998 appelle un bilan plutôt mitigé (tableau 6.1, p. 110). D'une part, le nombre de travailleurs à temps partiel syndiqués s'est fortement accru entre 1998 et 2003, passant de 132 000 à 168 000, ce qui constitue une augmentation importante de 36 000 personnes. Lors de cette période, le taux de croissance des temps partiels syndiqués – atteignant 27 % – s'est avéré supérieur à celui

Tableau 6.1.
Syndicalisation des travailleurs à temps partiel, 1998-2011

	1998	2003	2005	2009	2011	VARIATION 1998-2003	VARIATION 2003-2005	VARIATION 2005-2009	VARIATION 2009-2011	VARIATION 1998-2011
Nombre de temps partiels syndiqués	132 000	168 000	156 000	163 400	168 100	36 000 + 27,27 %	12 000 - 7,14 %	7 400 + 4,75 %	4 700 + 2,88 %	36 100 + 27,35 %
Nombre de temps pleins syndiqués	861 000	1 020 000	1 024 000	1 028 500	1 059 800	160 000 + 18,58 %	+ 3 000 + 0,30 %	+ 4 500 + 0,40 %	31 300 + 3,04 %	198 800 + 23,09 %
Part des temps partiels dans l'emploi total	17,33 %	18,35 %	18,05 %	18,22 %	18,82 %	+ 1,02 %	- 0,30 %	+ 0,17 %	+ 0,60 %	+ 1,49 %
Part des temps pleins dans l'emploi total	82,67 %	81,65 %	81,95 %	81,78 %	81,18 %	- 1,02 %	+ 0,30 %	- 0,17 %	- 0,60 %	- 1,49 %
Part des temps partiels dans l'effectif syndical*	13,29 %	14,13 %	13,22 %	13,71 %	13,69 %	+ 0,84 %	- 0,91 %	+ 0,49 %	- 0,02 %	+ 0,40 %
Taux de syndicalisation des temps pleins	37,30 %	39,50 %	38,90 %	38,30 %	38,30 %	+ 2,20 %	- 0,60	- 0,60 %	0,00 %	+ 1,00 %
Taux de syndicalisation des temps partiels	27,30 %	28,90 %	26,90 %	27,30 %	26,20 %	+ 1,60 %	- 2,00 %	+ 0,40 %	- 1,10 %	- 1,10 %

* travailleurs à temps partiel syndiqués/nombre total de travailleurs syndiqués

Sources : Données tirées de Akyeampong, 2006, p. 32; 2004, p. 14; 1999, p. 60; et de Uppal, 2010 (les données de 2009 et de 2011 pour le Québec nous ont été transmises directement par M. Uppal et n'apparaissent pas dans l'article cité).

enregistré chez les temps pleins syndiqués (18,58 %). Ainsi, alors que les 132 000 travailleurs à temps partiel syndiqués de 1998 représentaient 13,29 % de l'effectif syndical, les 168 000 travailleurs à temps partiel syndiqués de 2003 comptaient désormais pour 14,13 % de cet effectif. Or la situation s'est détériorée entre 2003 et 2005, le nombre de temps partiels syndiqués chutant de 7,14 % alors que le nombre de syndiqués à temps plein demeurait stable (+0,3 %), les 156 000 travailleurs à temps partiel syndiqués (2005) ne représentant désormais que 13,22 % de l'effectif syndical. Cette baisse était d'autant plus notable que la part des travailleurs à temps partiel dans l'emploi total s'est accrue entre 1998 et 2005 (+0,72 %), passant de 17,33 à 18,05 %.

La situation ne s'est toutefois guère améliorée depuis. En 2009, le taux de syndicalisation des travailleurs à temps partiel était de retour au niveau de 1998, soit 27,3 %, mais il a par la suite connu une baisse pour atteindre 26,2 % en 2011. En revanche, la part de ces travailleurs dans l'effectif syndical a légèrement remonté, passant de 13,29 % (2005) à 13,69 % (2011), sans toutefois atteindre le niveau de 2003 (14,13 %).

Somme toute, malgré un faible redressement de la situation entre 2005 et 2009, la sous-syndicalisation des travailleurs à temps partiel non seulement persiste, mais s'est même amplifiée au cours de la période. Alors que la proportion de travailleurs à temps plein syndiqués s'est légèrement accrue, passant de 37,3 % à 38,3 % entre 1998 et 2011, celle des travailleurs à temps partiel a décliné (de 27,3 % à 26,2 %). Plus encore, l'écart (en pourcentage) entre la part des travailleurs à temps partiel dans l'effectif syndical et la part des travailleurs à temps partiel dans l'emploi total, qui affichait un déficit de 4,04 % en 1998, est en 2011 de 5,13 %. À cet égard, notons que la dynamique québécoise est différente de ce que l'on observe ailleurs au Canada, où le taux de syndicalisation des travailleurs à temps partiel est passé de 21,9 % à 23,3 % entre 1998 et 2009 alors que le taux de syndicalisation des travailleurs à temps plein a quant à lui glissé de 32,7 % à 31,0 % (Akyeampong, 2006, p. 23; Uppal, 2010, p. 23). Cela dit, il faut tout de même souligner que la situation actuelle se compare avantageusement à celle qui prévalait au début des années 1980, alors que, selon *l'Enquête sur l'adhésion syndicale* de 1984 (Statistique Canada), seulement 22,08 % des travailleurs à temps partiel québécois étaient syndiqués. Plus encore, ceux-ci ne représentaient alors que 8,86 % de l'effectif syndical¹.

Par ailleurs, l'organisation des travailleurs à temps partiel est rendue plus ardue par l'approfondissement de la tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire le déplacement de l'emploi vers le secteur des services où le travail à temps partiel est plus important et où la syndicalisation est

1. Notre compilation à partir des microdonnées disponibles. Les comparaisons avec les données de *l'Enquête sur l'adhésion syndicale* (Statistique Canada, 1984) doivent toutefois être interprétées avec précaution.

notoirement plus difficile. Statistique Canada ne fournissant pas de données sur la part des travailleurs à temps partiel dans le secteur des services, il est toutefois encourageant de constater qu'entre 1998 et 2011, les organisations ont réussi à faire des progrès dans le secteur du « commerce », réputé pour embaucher bon nombre de travailleurs à temps partiel. Des employés de plusieurs librairies (Librairies Garneau, Renaud-Bray, Indigo) se sont syndiqués. Plusieurs accréditations syndicales ont été obtenues dans des mégacommerces de détail (Réno-Dépôt, Zellers, Brick, Walmart, Sears). Des progrès ont aussi été enregistrés dans le secteur de l'alimentation (Métro, Métro-Richelieu, Provigo, Maxi, IGA, Couche-Tard) et de la pharmacie (Pharmaprix). Cette sous-catégorie (commerce) du secteur des « services » a enregistré la plus forte progression de l'emploi (+37,38 %) au cours de cette période, et, signe d'une réponse syndicale forte, son taux de syndicalisation a lui aussi progressé à un rythme accru (+45,45 %). En conséquence, le taux de syndicalisation dans le sous-secteur du commerce de détail s'établissait à 16,5 % en 2011, alors qu'il n'était que de 15,8 % au début de la période étudiée (Akyeampong, 1999, p. 60; Uppal, 2011).

La situation est plus complexe dans le sous-secteur « de l'hébergement et de la restauration », où l'on trouve également une large proportion de travailleurs à temps partiel. Entre 1998 et 2005, le nombre de personnes syndiquées s'est d'abord accru à un rythme supérieur à celui de la croissance de l'emploi dans ce sous-secteur, ce qui s'est traduit par une légère hausse du taux de syndicalisation (11,8 % en 2005 comparativement à 11,4 % en 1998). Des succursales des chaînes McDonald's, Tim Hortons, St-Hubert, Harvey's, Second Cup, Mövenpick, Commensal et Le Coq Rôti ont vu leur personnel se syndiquer au cours de cette période. La syndicalisation a aussi fait des progrès dans le secteur des loisirs (Société du parc des Îles, Casino de Charlevoix, clubs de golf et stations de ski de Mont-Tremblant et du Massif, Cineplex Brossard) et de l'hôtellerie (Holiday Inn, Sheraton Montréal, Comfort Inn, Radisson, Hilton Lac Leamy). La période suivante est toutefois marquée par un recul, autant le nombre de travailleurs syndiqués (22 900 en 2011 contre 24 000 en 2005) que le taux de syndicalisation (9,9 % en 2011 contre 11,8 % en 2005) chutaient alors que le nombre d'emplois dans le sous-secteur continuait sa progression (Akyeampong, 2006, p. 32; Uppal, 2011).

2. Les travailleurs temporaires

L'organisation collective des travailleurs temporaires est ardue parce que les emplois qu'ils occupent sont limités dans le temps, que le taux de roulement y est souvent élevé, que l'intégration au sein du collectif de travail est généralement déficiente, etc. Bref, d'une part, l'absence de perspectives à long terme a indubitablement un effet démobilisant sur les travailleurs

temporaires, les gains éventuellement rendus possibles par l'activité syndicale se situant au-delà de leur horizon d'implication dans l'entreprise. D'autre part, notamment dans les cas où le travail des temporaires se fait dans un environnement où l'on retrouve des travailleurs permanents et syndiqués accomplissant des fonctions similaires, les premiers sont parfois perçus par les seconds comme des travailleurs à rabais, voire des *scabs* qui amenuisent leur capacité de négociation auprès de l'employeur. Cette concurrence induite par la multiplication des statuts d'emploi dans l'entreprise, souvent le fruit de la volonté patronale, rend d'autant plus difficile l'intégration des travailleurs temporaires au sein du collectif de travail, sans compter que des clauses de disparité de traitement ont parfois institutionnalisé la rupture entre temporaires et permanents.

Dans l'ensemble, le tableau 6.2 permet de le constater, la période étudiée est marquée par une légère progression de l'emploi non permanent² dans l'emploi total et par une importante progression de son taux de syndicalisation, celui-ci passant de 29,5 % à 35,3 %. Entre 1998 et 2011, le nombre de travailleurs non permanents syndiqués a augmenté de façon marquée (+61,9 %) et de manière plus importante que les syndiqués permanents (+18,6 %). La part des travailleurs non permanents dans l'effectif syndical a aussi progressé, passant de 11,36 % à 14,90 %. Du reste, les travailleurs non permanents sont aujourd'hui presque aussi susceptibles d'être syndiqués que les travailleurs permanents, bien que souvent, ils ne bénéficient pas autant des avantages liés à la syndicalisation à cause des clauses de disparité de traitement (Bernier, 2007). Notons par ailleurs que, comme pour les travailleurs à temps partiel, cette progression a d'abord surtout eu lieu entre 1998 et 2003. Même si la progression – en fait de nombre de travailleurs non permanents syndiqués – s'est arrêtée entre 2003 et 2005, elle s'est ensuite poursuivie jusqu'en 2011.

L'analyse des efforts des organisations syndicales auprès des travailleurs temporaires à l'aide des statistiques agrégées à un haut niveau est relativement ardue, notamment parce que ceux-ci sont parfois, mais pas toujours, intégrés au syndicat représentant les employés permanents, et aussi parce que moins de travailleurs temporaires syndiqués peut signifier une plus forte conversion des emplois temporaires en emplois réguliers. Les travaux de Bernier (2007), déjà cités, ont également mis en évidence que plusieurs conventions collectives excluent certaines catégories de salariés de son champ d'application. Ainsi, il est bien difficile d'interpréter ce que signifient ces changements. On peut penser, d'une part, que les organisations syndicales ont fait un effort important afin de regrouper les travailleurs temporaires. *A contrario*, cela pourrait aussi vouloir dire

2. La catégorie d'emploi «non permanent» est ce qui se rapproche le plus de l'emploi «temporaire» dans les statistiques produites par l'ISQ.

Tableau 6.2.
Syndicalisation des travailleurs non permanents, 1998-2011

	1998	2003	2005	2009	2011	VARIATION 1998-2003	VARIATION 2003-2005	VARIATION 2005-2009	VARIATION 2009-2011	VARIATION 1998-2011
Nombre de « non-permanents » syndiqués	113 000	151 000	151 000	153 500	183 000	38 000 25,16 %	0 0,00 %	2 500 +1,66 %	29 500 +19,22 %	70 000 +61,90 %
Nombre de permanents syndiqués	881 000	1 038 000	1 028 000	1 038 400	1 044 900	157 000 +17,80 %	-10 000 -1,00 %	10 400 +1,00 %	6 500 +0,63 %	163 900 +18,60 %
Part des « non-permanents » dans l'emploi total	13,69 %	13,62 %	14,28 %	12,90 %	15,20 %	-0,07 %	+0,66 %	-1,38 %	+2,30 %	+1,51 %
Part des permanents dans l'emploi total	86,31 %	86,38 %	85,72 %	87,10 %	84,80 %	+0,07 %	-0,66 %	+1,38 %	-2,30 %	-1,51 %
Part des « non-permanents » dans l'effectif syndical*	11,36 %	12,69 %	12,80 %	12,86 %	14,90 %	1,32 %	0,11 %	+0,06 %	+2,04 %	+3,54 %
Taux de syndicalisation des permanents	36,50 %	38,00 %	37,30 %	36,30 %	36,10 %	+1,50 %	-0,70 %	-1,00 %	-0,20 %	-0,40 %
Taux de syndicalisation des « non-permanents »	29,50 %	35,00 %	32,90 %	36,30 %	35,30 %	+5,50 %	-2,10 %	+3,40 %	-1,00 %	+5,80 %
Taux de syndicalisation (total)	35,60 %	37,60 %	36,70 %	36,30 %	36,00 %	+2,00 %	-0,90 %	-0,40 %	+0,40 %	+0,40 %

* travailleurs temporaires syndiqués/nombre total de travailleurs syndiqués

Sources : Données tirées de Akyeampong, 2006, p. 32; 2004, p. 14; 1999, p. 60; et de Uppal, 2010, p. 20-29 (les données de 2009 et de 2011 pour le Québec nous ont été transmises directement par M. Uppal et n'apparaissent pas dans l'article cité).

que les milieux syndiqués sont de plus en plus susceptibles de maintenir les conditions de travail des travailleurs permanents en favorisant la prolifération des emplois temporaires ou que les employeurs recourent au travail temporaire afin de remplacer des travailleurs permanents et ainsi contourner les obligations des conventions collectives. Cela dit, la progression de la part des travailleurs temporaires dans l'effectif syndical permet d'espérer un accroissement de leur influence au sein des organisations syndicales, ce qui, ultimement, devrait se traduire par une meilleure reconnaissance de leurs besoins différenciés lors des négociations collectives.

Par ailleurs, lorsque l'on s'intéresse aux nouvelles accréditations syndicales au cours des dernières années, il est bien difficile de distinguer lesquelles concernent une majorité de travailleurs temporaires. Néanmoins, on peut constater que les organisations syndicales québécoises ont réussi, au cours des dernières années, à regrouper certains groupes rassemblant exclusivement des travailleurs temporaires. Des avancées ont été réalisées récemment dans le travail intérimaire à travers des agences de location de personnel. Des collectifs de travailleurs saisonniers (clubs de golf, stations de ski, etc.) ont également obtenu leur accréditation syndicale récemment. Mais surtout, on doit noter le succès de la campagne de syndicalisation auprès des employés-étudiants des universités québécoises, qui a permis de regrouper plus de 7300 travailleurs temporaires à temps partiel. Une campagne a également été menée avec succès afin de syndiquer les travailleurs agricoles migrants dans des fermes maraîchères du Québec (Arès et Noiseux, 2014).

3. Les travailleurs autonomes

Le tableau 6.3 le met en évidence, les actions syndicales concernant l'organisation collective des travailleurs autonomes sont nombreuses, elles ont lieu dans de nombreux secteurs et, finalement, ce sont des milliers de travailleurs autonomes ou dits autonomes qui bénéficient – ou ont bénéficié – de l'appui des organisations syndicales afin de chercher à améliorer leur situation.

Depuis l'adoption de la Loi sur le statut de l'artiste en 1988, plusieurs associations représentant les travailleurs autonomes que sont les artistes ont été reconnues par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP). L'Union des artistes (UDA), qui regroupe 7000 membres, a été en mesure de signer une trentaine d'ententes collectives multipatronales permettant de garantir des conditions de travail et de rémunérations minimales à ses membres. L'Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS), l'Association

Tableau 6.3.
Principales initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective
de travailleurs autonomes ou d'its autonomes

NOM DU REGROUPEMENT	NATURE DE L'ORGANISATION	GROUPES DE TRAVAILLEURS	NOMBRE DE MEMBRES	RECONNAISSANCE	FONCTIONS
Regroupements dans le domaine du spectacle					
UDA 1952 (1937)	Syndicat professionnel (FTQ jusqu'à la fin des années 1990)	Artistes (surtout comédiens)	7 000 + 4 000 stagiaires	CRAAAP (1988)	Négociation d'ententes collectives Services (assurances collectives, REER, fonds de secours, services juridiques) Gestion (droits d'auteur) Lobbying
Guilde des musiciens et musiciennes du Québec 1988 (1955)	Syndicat professionnel (affilié à l'American Federation of Musicians of the United States and Canada)	Musiciens	3 300 + commissionnaires	CRAAAP (1988)	Négociation (contrat d'engagement obligatoire) Services (assurances collectives, juridiques, services de visa) Lobbying, promotion
AQTIS 2004	Association (FNC-CSN, 1993-1996)	Techniciens de spectacles (télévision et cinéma)	2 900 + commissionnaires	CRAAAP (1993)	Négociation d'ententes collectives Services (assurances collectives, REER, griefs, services juridiques) Lobbying
AIEST 1908 ; 2004 cinéma	Syndicats (FTQ)	Techniciens de spectacles	1600	CRT	Négociation de conventions collectives Services (assurances collectives, REER, fonds de secours, griefs, services juridiques) Lobbying
APASQ 1984	Syndicat professionnel (FNC-CSN depuis 1991)	Techniciens de spectacles (arts de la scène)	250 + 120 commissionnaires	CRAAAP (1993)	Négociation d'ententes collectives Services (assurances collectives, REER, fonds de secours, griefs, services juridiques) Lobbying

Regroupements dans le domaine du journalisme (presse écrite)				
AJIQ 1988	Association (FNC-CSN)	Journalistes	100	Non
Regroupements dans le domaine du transport				
Regroupement professionnel des chauffeurs de taxi 2002	Association (Métallos-FTQ)	Chauffeurs- locataires de taxi	n. d.	n. d.
Syndicat des routiers autonomes du Québec 1997	Structure d'accueil (CSD)	Camionneurs indépendants propriétaires d'un seul véhicule	1 000	Non (membre du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général)
SNTR 1998	Syndicats et quasi-syndicats	Camionneurs- propriétaires et salariés d'agences ou d'entreprises de transport	1 100 camionneurs- propriétaires 700 salariés d'agences (1998) ; 300 salariés (2007)	Oui et non (membre du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général)
Coop des camionneurs/ APCCQ 1999 (1992)	Association (Métallos-FTQ)	Camionneurs- propriétaires d'un ou plusieurs véhicules	6 000	Non (membre du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général)
Syndicat démocratique des distributeurs de lait 1997	Syndicat (CSD)	Distributeurs de lait pour la compagnie Natre!	235	Oui, mais contesté

(suite)

Tableau 6.3. (suite)
Principales initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective
de travailleurs autonomes ou d'its autonomes

NOM DU REGROUPEMENT	NATURE DE L'ORGANISATION	GROUPES DE TRAVAILLEURS	NOMBRE DE MEMBRES	RECONNAISSANCE	FONCTIONS
Regroupements dans le domaine des services sociaux					
AEMFQ 1997	Association (un temps associé à la CSN)	Responsables service de garde en milieu familial	3 000 (non confirmé)	Non	Service aux membres Lobbying
ADIM 1997	Syndicat professionnel (CSQ)	Responsables service de garde en milieu familial	1 000 (non confirmé)	Oui, puis désyndiqués par la loi 8	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale Services (aide juridique, formation, organisation syndicale)
AIMRA 2004	Syndicats (CSN)	Responsable de RI et de ressources de type familial	1 000 (non confirmé)	Oui, puis désyndiqués par la loi 7	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale Services (aide juridique, formation, organisation syndicale)
RESSAQ	Environ 35 syndicats (CSD)	Responsables de ressources intermédiaires et de ressources de type familial	3 000 (non confirmé)	Non	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale Services (aide juridique, formation, organisation syndicale)
Regroupements dans le domaine des médecines douces					
SPHQ 1985	Syndicat professionnel (FP-CSN, 1989-)	Homéopathes	300	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel : corps de savoir, formation minimale, code de déontologie, contrôle sur les admissions, etc. Lobbying

ADNQ 1983	Association (FP-CSN, 1995-2006)	Naturopathes	180	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying
AAQ 1972/OAQ 1994	Association/Ordre professionnel (FP-CSN, 1985-1995)	Acupuncteurs	175 (1994)	Ordre professionnel depuis 1994	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying
Regroupements non sectoriels d'autonomes					
TAQ 2007	Association (Métallos-FTQ)	Travailleurs autonomes	Camionneurs : n. d. Chauffeurs de taxi : n. d. Hygiénistes dentaires : n. d. Courtiers immobiliers (ADCIQ) : n. d.	n. d.	Services (aide juridique, formation, organisation collective) Lobbying
CTTAQ 2005	Association (non liée à une organisation syndicale)	Travailleurs autonomes	Six organisations de travailleurs autonomes	Non	Lobbying

Source : Inspiré de Noiseux, 2008, annexe II.

des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ) et la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec ont également été en mesure de jouer un véritable rôle en ce qui concerne la négociation collective, les deux premières signant, comme l'UDA, des ententes collectives multipatronales avec les employeurs du secteur, alors que la troisième a mis en place un contrat d'engagement obligatoire qui instaure lui aussi des standards minima pour les musiciens. Au-delà du secteur du spectacle, les initiatives d'organisation collective de travailleurs autonomes liées de près ou de loin à des centrales syndicales sont nombreuses, même si l'absence d'une loi-cadre, comme la Loi sur le statut de l'artiste, réduit sensiblement le rapport de force de ces regroupements de travailleurs autonomes ou dits autonomes. À titre d'exemple, soulignons que l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) – fondée en 1988 et affiliée à la FNC-CSN – regroupe une centaine de journalistes qui travaillent à forfait pour une entreprise de presse au Québec, ainsi que les nombreux regroupements de travailleurs autonomes « parrainés » par le mouvement syndical dans le secteur du transport et les collaborations avec quatre regroupements de travailleurs autonomes ou dits autonomes dans le domaine des services sociaux. On peut également observer des liens entre les organisations syndicales et des regroupements de travailleurs autonomes dans le domaine des médecines douces. Enfin, deux initiatives issues des milieux syndicaux visent à créer des regroupements ouverts qui ont (ou avaient) pour objectif de rassembler un large éventail de travailleurs autonomes, peu importe leur secteur d'activité.

Il déborde de notre objectif ici de montrer toute la complexité des défis liés à ce nouveau champ d'action du syndicalisme. Néanmoins, nos travaux antérieurs ont permis de dresser un certain nombre de constats à cet égard. Nous les réitérons succinctement ici. Premièrement, comme le souligne D'Amours (2006, p. 9), « là où il existe un cadre législatif permettant l'émergence d'acteurs collectifs aptes à négocier les conditions de travail de leurs membres [...] les choses sont davantage susceptibles de bouger ». Dans les secteurs où il n'existe pas d'encadrement légal permettant de répondre aux besoins particuliers en matière de représentation collective, la situation est beaucoup plus difficile pour les travailleurs autonomes. Deuxièmement, l'association entre les regroupements de travailleurs autonomes et les organisations syndicales repose bien souvent sur la capacité de ces dernières – étant donné notamment des moyens juridiques dont elles disposent – à permettre aux premiers d'obtenir une certaine forme de reconnaissance institutionnelle ou juridique. Par ailleurs, on a aussi pu constater qu'une fois la reconnaissance obtenue, cette association s'est souvent terminée; les alliances entre syndicats et les regroupements de travailleurs autonomes sont donc fragiles. Troisièmement, en l'absence de reconnaissance et d'un encadrement légal permettant de baliser

le champ de la négociation collective, il semble qu'autant le succès (en fait de mobilisation des travailleurs autonomes) que le potentiel (en matière d'amélioration des conditions de travail) des regroupements de travailleurs autonomes et, *a fortiori*, des initiatives syndicales liées à l'organisation collective de ces travailleurs, dépendent de leur capacité à se coller sur les besoins particuliers ainsi que sur l'identité professionnelle de ces derniers en offrant une vaste gamme de services adaptés. Autrement dit, ces regroupements doivent souvent se tourner vers un syndicalisme de service, ce qui appelle par ailleurs d'autres interrogations sur la capacité de telles organisations à mobiliser ces membres au-delà du corporatisme. Quatrièmement, la multiplication des statuts d'emploi qui se traduit par la prolifération du travail autonome et l'apparition de regroupements ayant des visions distinctes, introduit également des clivages, à la fois au sein même des regroupements de travailleurs autonomes et entre les différents regroupements. Cinquièmement et corollairement, on retiendra donc que la voie de l'organisation collective, à travers une participation directe ou indirecte des organisations syndicales, des travailleurs autonomes, « vrais » ou « faux », n'est pas donnée d'avance. Les organisations syndicales, lorsqu'elles s'impliquent dans l'organisation collective des travailleurs autonomes, doivent relever le défi de la pertinence et de la légitimité dans un contexte où « la diversification des identités collectives et une remise en cause conséquente des pratiques syndicales homogènes traditionnelles constituent autant de facteurs qui militent à l'encontre de l'exclusivité absolue de la représentation syndicale » (Murray et Verge, 1999, cité dans Brunelle, 2002, p. 297).

Conclusion

Sur une note plus générale, on constatera enfin que les organisations syndicales ont enregistré, depuis une dizaine d'années, de nets progrès autant auprès des jeunes que des femmes, qui sont trop souvent confinés dans le travail atypique sur les marchés périphériques du travail.

Comme le tableau 6.4 permet de le constater, entre 1998 et 2011, le nombre de jeunes syndiqués s'est accru à un rythme de beaucoup supérieur (+77,78 %) à la croissance de l'emploi chez les 15-24 ans (+25,93 %). Le même phénomène, mais dans une ampleur moindre, peut être observé pour les femmes, où le nombre de syndiquées (+35,96 %) s'est accru à un rythme plus important que la croissance du nombre de femmes sur le marché du travail (+29,44 %). Cela dit, on constatera qu'en 2011, la proportion de jeunes travailleurs syndiqués (20,4 %) demeure largement inférieure à celle des hommes (36,5 %) et des femmes (35,5 %), tous âges confondus. D'ailleurs, et c'est là aussi une évolution à noter, la proportion de femmes

syndiquées est aujourd'hui presque égale à la proportion d'hommes syndiqués. On notera aussi que les progrès enregistrés auprès des femmes sont encore plus importants lorsque l'on compare la situation actuelle à celle qui prévalait au début des années 1980. Même si les comparaisons avec les données de *l'Enquête sur l'adhésion syndicale* (Statistique Canada, 1984) se doivent d'être interprétées avec précaution, on constatera que l'écart entre le taux de syndicalisation des hommes et des femmes – qui était de 7,17 % en 1984 – s'est largement réduit, n'étant plus que de 1 % en 2011. Par contre, l'évolution de la situation des jeunes travailleurs est plus mitigée. Pour ces derniers, le redressement enregistré entre 1998 et 2009 n'a fait que ramener la situation au niveau du début des années 1980, alors que les jeunes travailleurs étaient syndiqués dans une proportion de 20,6 % (Statistique Canada, 1984).

Tableau 6.4.

**Syndicalisation des femmes, des jeunes et des hommes
au Québec, 1998-2011**

	1998	2005	2009	2011	VARIATION	VARIATION (%)
Femmes employées (total)	1 304 000	1 571 000	1 642 900	1 687 900	+383 900	+ 29,44 %
Femmes syndiquées	441 000	558 000	587 500	599 600	158 600	+ 35,96 %
% de femmes syndiquées	33,8 %	35,5 %	35,8 %	35,5 %	+ 1,7 %	
Jeunes employés (15-24 ans) (total)	435 000	529 000	525 200	547 800	112 800	+ 25,93 %
Jeunes syndiqués (15-24 ans)	63 000	108 000	107 500	112 000	49 000	+ 77,78 %
% de jeunes syndiqués (15-24 ans)	14,6 %	20,5 %	20,5 %	20,4 %	+ 5,8 %	
Hommes employés (total)	1 488 000	1 642 000	1 636 700	1 720 700	232 700	+ 15,64 %
Hommes syndiqués	553 000	622 000	604 500	628 200	75 200	+ 13,60 %
% d'hommes syndiqués	37,1 %	37,9 %	36,9 %	36,5 %	-0,6 %	

Sources : Données tirées de Akyeamong, 2006, p. 43; 1999, p. 69; et de Uppal, 2010, p. 20-29 (les données de 2009 et de 2011 pour le Québec nous ont été transmises directement par M. Uppal et n'apparaissent pas dans l'article cité).



PARTIE 3

Organisation collective et travail atypique Cinq études de cas

Le troisième volet de notre sociologie des émergences s'appuie sur cinq études de cas portant sur les luttes menées par les travailleurs et travailleuses des succursales de Walmart (chapitre 7), par les employés de bureau et des magasins de la SAQ (chapitre 8), par des étudiants-employés dans les universités québécoises (chapitre 9), par des camionneurs «indépendants» dans le secteur du transport général (chapitre 10) et par des travailleurs migrants saisonniers dans les fermes maraîchères (chapitre 11). Pour chacun des cas, nous nous intéresserons d'abord, dans une « mise en contexte », aux liens entre la centrifugation, la précarisation et l'essor des luttes menées par ces différents collectifs de travailleurs atypiques. Une chronologie partielle des luttes sera ensuite dressée et mettra l'accent

sur l'évolution des pratiques, stratégies et revendications mises de l'avant par les travailleurs atypiques. Enfin, nous aborderons les limites et les enjeux soulevés par l'organisation collective de ces différents groupes de travailleurs atypiques.

De manière générale, la présentation de ces luttes met en évidence l'existence, ici et maintenant, d'alternatives conduisant à l'organisation collective des travailleurs sur les marchés périphériques du travail. D'autre part, les enjeux soulevés par ces luttes mettent en relief les hiatus et les césures entre la pratique et le discours syndicaux, et les difficultés que rencontre le syndicalisme lorsqu'il cherche à se transformer afin de répondre aussi aux besoins des travailleurs atypiques. Surtout, parce que ces études de cas mettent en évidence le virage vers une politique économique néolibérale conduisant à une dynamique de précarisation par la flexibilisation du travail, les effets délétères liés au processus de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, le rôle actif du gouvernement dans la « disciplinarisation » de cette main-d'œuvre et, peut-être surtout, l'importance des efforts engagés par des syndicats québécois auprès de travailleurs atypiques confinés aux marchés périphériques du travail, elles mettent la table pour le « travail de traduction des savoirs et des pratiques portées par les acteurs » que propose Boaventura de Sousa Santos.

Pour documenter chacun des cas, nous nous sommes appuyé sur différentes sources : 1) la banque de données Eureka¹; 2) les archives des différents syndicats et organisations impliqués; 3) les articles scientifiques pertinents; 4) les décisions des cours de justice, les textes de loi et les conventions collectives. Dans certains cas, des entretiens non structurés ont également été réalisés avec des acteurs clés afin de vérifier certains détails particuliers et pour valider les études de cas. La période étudiée se termine en 2008.

Dans l'ensemble, les études de cas ont permis de constater que le syndicalisme québécois a cherché à relever un défi important, à savoir que les transformations du travail allant de pair avec le passage à l'après-fordisme exigent également une adaptation et une actualisation de la pratique syndicale afin d'être en mesure de défendre aussi les intérêts des travailleurs sur les marchés périphériques du travail. Ultimement, malgré

1. Eureka.cc est une banque de données permettant d'accéder à plus de 1000 sources couvrant l'actualité internationale, nationale, régionale et locale, dont des journaux, des publications spécialisées, des fils de presse et des transcriptions d'émissions télévisées et radiophoniques. Sauf exception, nous avons consulté les archives d'Eureka depuis 1990. On notera par ailleurs que dans le cas de l'étude de cas portant sur les étudiants-employés, nous avons également consulté les archives Web des journaux étudiants suivants : *Impact Campus* (Université Laval), *Quartier Libre* (Université de Montréal) et *Montréal Campus* (Université du Québec à Montréal).

des difficultés et les résultats parfois mitigés, les luttes collectives présentes dans les études de cas montrent bien que l'organisation collective des travailleurs atypiques dans l'après-fordisme est non seulement possible, mais qu'elle se traduit par des gains réels pour les travailleurs.

À titre d'exemple, les employés temporaires de la SAQ ont réussi, au fil du temps, à obtenir (et à protéger) une certaine sécurité financière en s'assurant d'un certain contrôle sur le nombre d'heures travaillées. Les travailleurs (à temps partiel) de chez Walmart, malgré l'antisindicalisme implacable de l'entreprise, ont réussi à négocier une première convention collective. Les chargés de cours dans les universités québécoises ont non seulement réussi progressivement à améliorer leurs conditions de travail, mais ils ont également été en mesure de s'assurer une certaine stabilité d'emploi par la création de postes de « chargés d'enseignement ». En créant leurs organisations syndicales, les étudiants-employés dans les universités ont réussi à améliorer leurs conditions de travail, à obtenir certaines garanties concernant la protection de leur propriété intellectuelle et à régulariser le processus d'attribution des contrats. Les organisations de camionneurs indépendants se sont vu accorder une certaine reconnaissance institutionnelle. Ceux-ci ont également obtenu la mise en place d'outils facilitant leur travail ainsi qu'une certaine rerégulation de leur industrie. Pour ce qui est des travailleurs migrants saisonniers, ils ont tout récemment, malgré les embûches juridiques, réussi à faire accréditer un premier syndicat dans une ferme maraîchère, mais, surtout, il nous semble que leurs luttes ont réussi à s'inscrire dans le débat public et à faire en sorte que leurs conditions de travail sont aujourd'hui mieux « surveillées » par le grand public et les médias.

Au-delà des gains spécifiques obtenus par tel ou tel collectif de travailleurs atypiques, les études de cas mettent également en relief certains éléments qui accroissent les possibilités d'espérance pour les travailleurs relégués sur les marchés périphériques du travail. Elles ont mis en évidence l'existence d'une forte demande syndicale chez les travailleurs atypiques, qu'il y a là un réel potentiel de développement qui peut s'appuyer sur l'activisme d'une base militante (nous pensons surtout ici au cas des employés-étudiants et des travailleurs et travailleuses de Walmart). On a aussi pu constater que les organisations syndicales ont cherché à s'adapter en faisant preuve d'imagination afin de créer de nouveaux types de structures adaptés aux besoins particuliers des travailleurs atypiques (cela est particulièrement vrai pour ce qui est des travailleurs autonomes et des travailleurs invisibles que sont les ouvriers agricoles migrants) ou en faisant de la place à ces travailleurs au sein des organisations syndicales déjà existantes (cas de la SAQ). Elles ont également développé des stratégies nouvelles afin de les joindre. La campagne de syndicalisation des étudiants-employés et celle des travailleurs migrants saisonniers furent

menées à l'aide d'organismes syndicaux avec un profil socioéconomique semblable aux travailleurs recrutés. Dans le premier cas, la campagne a également permis de développer de nouvelles méthodes de recrutement, s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information et faisant de chaque personne recrutée un éventuel agent de recrutement. Dans le second cas, les organisations syndicales ont su s'appuyer sur un travail de proximité afin de recruter des travailleurs difficiles à joindre. On ajoutera que les études de cas permettent de constater que les organisations syndicales n'ont pas hésité à mener des campagnes de syndicalisation parfois très longues (travailleurs migrants saisonniers, étudiants-employés, etc.) qui, de plus, impliquent souvent d'importants déboursés liés à des batailles juridiques que les syndicats doivent mener en parallèle (Natrell, Walmart, camionneurs indépendants, etc.) afin d'organiser collectivement les travailleurs atypiques.

Par ailleurs, les études de cas mettent aussi en exergue la communicabilité des luttes menées par les travailleurs atypiques, ce qui laisse espérer un effet d'entraînement, les luttes menées par les uns agissant comme un catalyseur pour des luttes que d'autres envisagent de mener. Plus encore, on verra aussi que la position mitoyenne des travailleurs atypiques, qui combinent souvent un double statut – celui de travailleur et d'étudiant, celui de travailleur et d'immigrant, celui de travailleur et de femme –, constitue un levier permettant au syndicalisme de s'ouvrir aux autres acteurs de la société civile. À ce sujet, le cas du Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'Université du Québec à Montréal (SÉtuE) a permis de constater que son émergence a favorisé la communication entre les mouvements étudiant et syndical. Le cas des luttes menées par les travailleurs saisonniers migrants permet d'envisager une dynamique semblable en ce qui concerne le développement d'une solidarité à l'échelle internationale. Bref, le fait que les travailleurs atypiques possèdent souvent un double statut peut être vu comme un atout favorisant la transformation d'un syndicalisme qui s'adapte aux aléas des nouvelles réalités du travail à l'orée du XXI^e siècle. Enfin, bien que nous n'ayons pas traité ces questions de front, on a aussi pu constater que l'organisation collective des travailleurs atypiques amène parfois à reconsidérer leurs stratégies de négociation. À cet égard, on peut, par exemple, penser au cas du SÉtuE, qui cherche à s'éloigner d'un modèle où l'ancienneté constitue le socle sur lequel on bâtit la négociation, ou encore au cas des camionneurs indépendants, qui placent l'établissement de contrats types et d'un prix plancher au cœur de leurs revendications. Le cas de la SAQ démontre que les revendications portées par les travailleurs temporaires sont désormais au cœur du discours syndical lorsque l'on renégocie la convention collective. Plus encore, dans ce dernier cas, on a pu constater que la mobilisation et l'activisme des travailleurs atypiques au sein d'une organisation syndicale peuvent se traduire

par le renouvellement du leadership syndical de manière à ce qu'ils reflètent davantage l'hétérogénéité des statuts d'emploi, le comité exécutif du SEMB SAQ (Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ) n'étant plus uniquement composé de gens qui ont seulement un statut de travailleur «typique» au sein de l'entreprise.

Cela étant dit, force est de constater également que les luttes menées par les travailleurs atypiques comportent également leur lot d'échecs. Il aura fallu près de trente ans avant que les travailleurs temporaires de la SAQ voient leurs préoccupations sérieusement prises en considération lors des négociations de conventions collectives. Les travailleurs de Walmart ont vu l'employeur fermer la succursale de Jonquière en guise de riposte à l'obtention d'une accréditation syndicale et leurs accréditations révoquées dans les autres succursales syndiquées. Les employés-étudiants n'ont pas été en mesure d'obtenir l'indexation de leurs salaires en fonction de l'augmentation des droits de scolarité. Les camionneurs indépendants n'ont toujours pas obtenu l'établissement de contrats types, et leurs efforts visant à créer de véritables syndicats, accrédités en vertu du Code du travail, restent bien souvent inachevés. Les travailleurs migrants saisonniers sont encore victimes de traitements parfois particulièrement navrants. Sauf une exception, ils ne sont toujours pas parvenus à se syndiquer en bonne et due forme. Plus encore, ils continuent de payer leurs cotisations à l'assurance-emploi sans pouvoir bénéficier pleinement des droits qui sont associés à ce régime de protection sociale.

Des obstacles structurels surtout, mais aussi des hiatus et des césures entre le discours et la pratique des organisations syndicales permettent d'expliquer les limites que nous évoquons ci-haut. En ce qui a trait aux barrières structurelles, il apparaît important d'insister ici sur celles liées au rôle de l'État, qui ont une importance considérable sur la capacité du syndicalisme à organiser collectivement les travailleurs atypiques, et qui valide en quelque sorte la pertinence de centrer la réflexion sur le renouvellement à l'interne du syndicalisme. Bref, les études de cas démontrent le rôle moteur joué par un État qui participe pleinement à la mise en œuvre de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. Nous l'avons vu, que ce soit en privatisant petit à petit certaines activités de la SAQ, que ce soit en libéralisant le secteur des télécommunications et du camionnage, que ce soit en mettant en place des programmes particuliers permettant l'utilisation de main-d'œuvre migrante temporaire au détriment de l'immigration traditionnelle, que ce soit à travers le sous-financement des universités, l'État contribue à l'essor du travail atypique. Bref, d'une part, l'État-employeur, à travers les universités et ses sociétés d'État, a lui-même davantage recours aux travailleurs atypiques que sont les étudiants-employés et les travailleurs temporaires de la SAQ. Mais surtout, d'autre part, l'État-régulateur facilite

la flexibilisation du travail dans certains secteurs (camionnage, fermes maraîchères, télécommunications), tout en refusant d'ajuster véritablement l'articulation politico-juridique des marchés du travail de manière à ce que flexibilisation et précarisation ne soient pas deux facettes d'une même réalité. On l'a vu aussi, la reconnaissance des organisations syndicales représentant des travailleurs atypiques – et cela est particulièrement vrai pour les travailleurs autonomes – demeure difficile, voire impossible, le Code du travail se révélant incapable, du moins en son état actuel, de permettre la syndicalisation de bon nombre d'entre eux. À cet égard, et le cas des camionneurs le montre bien, on notera également que l'État a joué un rôle majeur dans la mise en œuvre du processus de libéralisation en Amérique du Nord – qui se traduit par une plus grande intégration du commerce et une harmonisation à la baisse des lois du travail – et constitue également une barrière structurelle à l'organisation collective des travailleurs atypiques. Aussi, les études de cas mettent bien en relief l'attitude antisyndicale non seulement des employeurs, mais aussi des milieux politiques (et de la presse dans une moindre mesure), qui n'hésitent pas à prendre les moyens – intimidation, lois spéciales, menace de sous-traitance, congédiement des leaders syndicaux, etc. – afin de discipliner la main-d'œuvre sur les marchés périphériques du travail. Pour ce qui est de l'opinion publique, bien que nous n'ayons pas insisté sur cette dimension, force est tout de même de constater chez elle sinon une attitude défavorable au syndicalisme, du moins une certaine apathie vis-à-vis des luttes menées par les travailleurs atypiques auxquelles nous nous sommes intéressé.

Les enjeux soulevés dans les études de cas révèlent un certain nombre de barrières supplémentaires. L'essor du travail atypique et la multiplication des statuts d'emploi rendent plus difficile l'organisation de collectifs de travail dispersés, mobiles et instables. Plus encore, le fait que ceux-ci travaillent dans des unités de production qui se rapetissent et qui intègrent qu'un nombre limité de travailleurs oblige les organisations à multiplier les campagnes de recrutement. Enfin, on se doit de constater que bien qu'il semble exister une réelle demande syndicale de la part des travailleurs atypiques (comme nous l'évoquions ci-avant), il n'en demeure pas moins que, dans certains cas, les organisations syndicales font face à des travailleurs rompus à l'individualisme, qui ne voient pas la nécessité de l'action collective et qui ne partagent pas les valeurs du mouvement syndical. Nous pensons par exemple au cas de l'industrie du multimédia (non traité ici), où les travailleurs mettent l'accent sur la question de l'acquisition des compétences plutôt que sur l'ancienneté et qui semblent manifester une peur du syndicalisme. À cet égard, on se doit de souligner que l'établissement de « listes noires » par les employeurs explique sans doute en partie la réticence des travailleurs de cette industrie à s'impliquer activement

dans des luttes collectives. Cela dit, de manière plus globale, l'émergence de regroupements de travailleurs autonomes sans lien avec les organisations syndicales met également en relief la difficulté du syndicalisme d'afficher sa pertinence auprès de ceux-ci.

Outre les obstacles structurels, force est d'admettre également que les hiatus et des césures entre le discours et la pratique des organisations syndicales constituent des facteurs qui limitent la portée de l'action collective des travailleurs atypiques. À ce titre, on notera d'abord que contrairement à la volonté affichée de faire des travailleurs atypiques un objectif prioritaire, nous avons pu constater, au moins dans un cas particulier – celui des étudiants-employés –, qu'une organisation syndicale n'a pas pris les moyens pour appuyer une lutte émergente mettant en scène des travailleurs atypiques. Ensuite, et surtout, contre le discours valorisant une action syndicale solidaire à la défense des travailleurs atypiques, bon nombre d'études de cas ont permis de constater que les rivalités syndicales reprennent souvent le haut du pavé. On l'a vu, ces rivalités se sont manifestées parfois au sein même d'une organisation syndicale (SAQ), parfois entre des organisations syndicales représentant des travailleurs dans un même secteur d'activité (syndicats de chargés de cours/syndicats de professeurs, employés-étudiants, camionneurs indépendants). Ces rivalités, qui expriment une incapacité du mouvement syndical à résoudre à l'interne les conflits entre les différentes catégories de travailleurs, ont eu pour conséquence de ralentir les progrès découlant de l'organisation collective des travailleurs atypiques. Aussi, les études de cas ont permis de constater les difficultés liées à l'intégration organique des syndicats à l'appareil de gestion capitaliste et à la défense des intérêts des travailleurs atypiques. On l'a vu à quelques reprises, les organisations syndicales se sont parfois impliquées directement dans la mise sur pied d'entreprises qui, en fin de compte, se sont avérées des instruments au service d'employeurs cherchant, par l'impartition et la sous-traitance, à se dégager des obligations de conventions collectives qu'ils jugeaient trop favorables aux travailleurs. Par ailleurs, les études de cas illustrent des clivages entre la haute direction syndicale et les syndicats de base. Le cas portant sur les luttes collectives menées par les employés-étudiants a mis en lumière les frictions entre un leadership syndical se permettant de faire la leçon au mouvement étudiant et à une partie de ses membres – le SétuE – impliqués activement dans les luttes menées par ce dernier. Dans d'autres cas, on a pu constater que la haute direction syndicale est directement intervenue soit pour mettre fin à des rivalités intersyndicales (pensons au cas d'installateurs d'Entourage tentés de s'affilier aux syndicats des électriciens), soit pour faire en sorte que le syndicat local entérine la privatisation partielle de la SAQ. Dans un cas comme dans l'autre, le manque de transparence n'est pas sans perturber la raison d'être des organisations syndicales auprès

des travailleurs touchés par de telles décisions (ce qui renvoie au défi de la démocratie syndicale). À l'inverse, et on conclura ici avec cet enjeu qui nous apparaît essentiel, force est de constater aussi la résistance de la base aux discours des centrales portant sur la nécessité d'empêcher la prolifération des clauses de disparité de traitement. À ce sujet, on soulignera que même si la survivance des clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives ne peut être attribuée principalement aux organisations syndicales et qu'elle est principalement attribuable aux acteurs patronaux, il n'en reste pas moins que celles-ci, malgré l'intégration de ces préoccupations dans les luttes récentes et leur engagement à ne pas poursuivre dans cette voie, les organisations syndicales continuent parfois d'accepter de telles dispositions. À la décharge des centrales syndicales, force est toutefois de constater qu'en l'absence d'une loi interdisant de telles dispositions, il est extrêmement difficile, dans un contexte de négociation, de convaincre les syndiqués de refuser de telles dispositions au nom d'une solidarité avec des travailleurs qui, parfois, ne sont même pas encore leurs collègues.

7

LE CAS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES SUCCURSALES QUÉBÉCOISES DE WALMART

Cette première étude de cas, emblématique des enjeux liés à la syndicalisation de travailleurs à temps partiel dans le secteur tertiaire privé, porte sur les luttes menées par les travailleurs et travailleuses des succursales québécoises de Walmart. Des recherches dans la banque de données Eureka, avec les lexèmes «Wal-Mart¹» et «syndicat» nous ont permis de répertorier plus de 1000 articles sur le sujet. Ces articles de journaux (*La Presse*, *Le Devoir*, *The New York Times*, *Les Affaires*), le site Web de *L'itinérant électronique*, l'agrégateur de nouvelles d'actualités syndicales *Labour Start* ainsi que les textes d'Adams (2005), de Desmarais (2011), de Détail Québec (2012) de Green (2004), de Gondziola (2005) et de Halimi (2006) ont constitué les sources principales nous ayant permis de dresser le canevas de cette étude de cas. Au besoin, et lorsque cela était possible, nous avons également vérifié certaines informations particulières directement dans les textes de loi et les décisions rendues par les tribunaux, dont la Commission des relations du travail du Québec (CRT) et la Cour suprême du Canada.

1. Depuis 2008, la graphie du nom «Wal-Mart» est devenue «Walmart» dans le logo de l'entreprise (nom officiel encore aujourd'hui : Wal-Mart Stores, Inc.).

1. La précarisation et la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et les luttes des travailleurs et travailleuses des succursales québécoises de Walmart : une mise en contexte

Au Québec, comme dans l'ensemble des pays dits développés, la tertiarisation croissante s'impose de plus en plus comme enjeu de la dynamique d'expansion économique. Au Québec, près de quatre travailleurs sur cinq (79,4 %) travaillent dans le secteur tertiaire et un sur huit est employé dans le commerce de détail (Statistique Canada, 2013). En 2010, près de 300 000 personnes étaient employées dans plus de 24 000 entreprises de commerce de détail établies dans la province (Détail Québec, 2012, p. 44). Seulement pour le sous-secteur des grands magasins dans lequel Walmart peut être classé, cela représente un chiffre d'affaires de plus de 4 milliards de dollars (Détail Québec, 2012, p. 30). Le commerce de détail emploie une main-d'œuvre majoritairement féminine (58 %), dont seulement les deux tiers occuperaient un poste en temps plein (Détail Québec, 2012, p. 56). Quinze pour cent de cette main-d'œuvre est rémunérée au salaire minimum (Détail Québec, 2012, p. 59), le salaire hebdomadaire moyen dans le secteur est de 492 \$ (Détail Québec, 2012, p. 15) et seulement une personne sur cinq est syndiquée (Détail Québec, 2012, p. 61). Les postes à temps partiel sont occupés à 66,7 % par des femmes (Statistique Canada, 2013). Enfin, comme le souligne Laporte (2001, p. 38), c'est dans le secteur du commerce de détail que l'on retrouve la plus importante proportion de conventions collectives comportant des clauses touchant le travail à temps partiel.

Dans ce contexte, le cas des luttes menées par les travailleurs de Walmart et leurs organisations syndicales apparaît crucial d'une part parce que cette multinationale est le plus important employeur privé – elle emploie plus de 2,1 millions de personnes sur la planète dans 16 pays différents (Deloitte, 2012, p. 33) –, et, d'autre part, parce que Walmart est également le chef de file de la distribution mondiale avec un chiffre d'affaires s'élevant à 421 849 millions de dollars américains (Deloitte, 2012, p. 33). Ses pratiques de gestion font d'elle l'un des plus importants véhicules de la flexibilisation du travail dans un secteur tertiaire privé :

Combat contre les syndicats, délocalisations, recours à une main-d'œuvre surexploitée que la déréglementation du travail et les accords de libre-échange rendent chaque année plus prolifique : c'est le modèle Wal-Mart. Pression sur les fournisseurs pour les contraindre à serrer leurs prix en comprimant leurs salaires (ou à s'implanter à l'étranger) ; flou des missions pour favoriser l'enchaînement des tâches et pourchasser ainsi le moindre temps mort, la moindre pause : c'est le modèle Wal-Mart. Construction de bâtiments hideux (les « boîtes

à chaussures») achalandés par l'armada des 7100 camions géants de l'entreprise, roulant et polluant 24 heures sur 24 afin de bourrer à l'heure dite les coffres des millions de voitures alignées dans les parkings immenses de presque chacune de ces 5000 grandes surfaces que la multinationale exploite: c'est le modèle Wal-Mart (Halimi, 2006, p. 1).

Le cas Walmart est d'autant plus pertinent que cet employeur repousse toujours plus loin les limites de la flexibilisation des conditions d'emploi, notamment parce que l'entreprise considère qu'un horaire de travail de 28 heures par semaine constitue un poste à temps plein. Ainsi, une étude menée par le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) en 2006 montrait que même en travaillant «à temps plein», les «associés» de Walmart engrangent, en moyenne, un salaire inférieur au seuil de faible revenu tel que calculé par Statistique Canada. De plus, un reportage mené par *La Presse* en 2013 révélait que le salaire d'entrée pour tous les «associés» était de 10,05\$ (Meunier, 2013). Une équipe des TUAC corroborait ces données dans une entrevue accordée en avril 2013 en affirmant que leurs informations provenant du milieu chiffraient le salaire moyen des employés de Walmart à la hauteur de 10,11\$ l'heure (Messier, 2013a). Plus globalement, les données de Détail Québec montrent qu'en 2010, la rémunération dans le commerce de détail allait de façon décroissante suivant la taille de l'entreprise, par exemple: «501\$ dans les entreprises de 49 employés et moins, 493\$ dans les entreprises de 50 à 299 employés et 448\$ dans les entreprises de 300 employés et plus» (Détail Québec, 2012, p. 58).

Plus encore, selon une étude menée dans les succursales américaines en 1995 (Greenhouse, 2010), les employées de Walmart, toutes classes d'emploi confondues, sont payées moins cher que leurs collègues masculins et restent cantonnées dans les postes les moins bien rémunérés. En outre, une étude confidentielle commandée par Walmart en 1995 au cabinet juridique AkinGump Strauss Hauer et Feld révélait que les hommes avaient 5,5 % plus de chances que les femmes d'être promus à des postes de direction, que les employés payés à l'heure empochaient 5,8 % de plus que leurs contreparties féminines et que 50 % des employées étaient cantonnées dans les postes de caissières (Greenhouse, 2010). Ces allégations de discriminations opérées sur la base du sexe ont motivé le plus important recours collectif de l'histoire du droit du travail aux États-Unis contre un employeur privé (*Dukes v. Walmart Store, Inc.*). Ainsi, en juin 2001, Betty Dukes et cinq de ses collègues féminines déposent devant un tribunal fédéral une plainte alléguant que Walmart avait des pratiques discriminantes sur trois plans: le salaire, les promotions et la formation (Wal-Mart Watch, 2006). En avril 2003, le recours collectif est mis en branle, regroupant plus de 1,5 million de femmes travaillant (ou ayant travaillé) chez Walmart entre les années 1998 et 2001. Les requérantes remportent des victoires partielles dans les Cours de différentes instances, et, en juin 2011,

la Cour suprême des États-Unis, sans se prononcer sur le fond, rend une décision majoritaire bloquant le recours collectif. La juge Ginsburg écrit toutefois dans son rapport dissident « [qu]’il y avait suffisamment de preuve[s] de tels problèmes [discriminations sexistes] chez Wal-Mart où, au moment de la requête, les femmes occupaient 70 % des emplois avec seulement 30 % de femmes parmi les cadres » (cité dans Desmarais, 2011). Enfin, même si nous n’abordons pas cet aspect, il apparaît important de souligner ici les effets délétères liés aux pratiques d’impartition de Walmart, qui favorisent la sous-traitance dans les pays en développement et qui participent aussi d’une logique de précarisation par la centrifugation de l’emploi vers les marchés périphériques du travail (Halimi, 2006).

2. Une chronologie partielle des luttes menées

En Amérique du Nord, la première campagne de syndicalisation chez Walmart est conduite par la branche américaine des TUAC, la United Food and Commercial Workers Union (UFCW) à la fin des années 1990 (Adams, 2005, p. 1). En 2000, les TUAC réussissent à syndiquer les employés du département de boucherie d’une succursale située à Jacksonville en Floride, mais, moins d’une semaine plus tard, Walmart annonce qu’elle ne vendra désormais que de la viande préemballée et qu’elle démantèle ses départements de boucherie sur l’ensemble du territoire américain (Adams, 2005, p. 2). Le message est clair : Walmart est prête à prendre tous les moyens afin d’enrayer la syndicalisation de ses employés. Qui plus est, en agissant ainsi, l’entreprise « *sent a message to potential union members that organizing would be a risky process* » (Adams, 2005, p. 2; voir aussi Greene, 2004).

Au Canada, une première campagne de syndicalisation est amorcée en 1996 à Windsor en Ontario par le Retail, Wholesale Division des United Steelworkers (USWA/Métallos) (Adams, 2005, p. 2). Malgré certains succès – le syndicat ne convainc pas la majorité de ces travailleurs de voter en faveur de la création d’un syndicat, mais celui-ci est quand même accrédité par le Ontario Labour Relations Board en vertu des dispositions des lois du travail ontariennes l’autorisant à accréditer un syndicat lorsque l’entreprise est trouvée coupable de pratiques injustes envers les travailleurs (*unfair labour practices*) –, la campagne échoue à la suite d’une longue saga judiciaire qui culmine par la mise en place de ce que plusieurs appelleront le « Wal-Mart Act² », qui retire ce pouvoir à la Commission des relations de travail de l’Ontario (Adams, 2005, p. 3).

2. Il s’agit en fait du projet de loi qui modifie le *Labour Relations Act* de l’Ontario (L.O., 1998, c. 1) en 1998. À ce sujet, voir Tucker, 2005.

C'est dans ce contexte qu'au début des années 2000, les TUAC³ relancent la bataille en ciblant le Québec en raison de la relative ouverture des lois du travail (Marie-Josée Lemieux, présidente du Local 503 des TUAC, cité dans *La Presse*, 2004). Dès le départ, les préoccupations liées à la flexibilisation du travail et, plus généralement, à la précarité du travail à temps partiel ont fait partie des motivations qui ont incité les TUAC à organiser une campagne de syndicalisation chez Walmart (Gondziola, 2005; Adams, 2005). Le *Business Week* cite le cas suivant, qui exprime bien le genre de motivations ayant conduit des employés à s'impliquer dans la campagne de syndicalisation :

Lavoie was tending bar in Jonquière when the Wal-Mart store opened. She started as a part-time clerk in the baby department and soon became a backup cashier in a store that bustled with activity right from the start. Although Lavoie liked Wal-Mart at first, she was never one to deny her supervisors the benefit of her point of view. "I am not a troublemaker," she insists. "But maybe I had a little more character than the others in saying: Look, perhaps there is a fault in the system." As a part-timer, Lavoie did not qualify for health insurance and was almost always stuck working weekends while her parents took care of her little daughter, who was not happy about her mother's absences. She repeatedly applied for the full-time cashier jobs that regularly came open and grew increasingly disenchanted as they were filled by co-workers or by new hires. One day an assistant manager called Lavoie in and congratulated her on being selected for a full-time storeroom job for which she had not applied. She refused to take it. As the cashiers got to know and trust one another, they began comparing notes and discovered major pay inequities within their ranks. One day, Lavoie led a delegation of cashiers to the manager's office to complain. "We were a big bunch of girls, and we all went together," she recalls. "He laughed in our faces." (Bianco, 2006).

À ce jour, les TUAC ont obtenu une accréditation syndicale pour représenter les travailleurs et les travailleuses de trois succursales québécoises de Walmart. Après celle de Jonquière (obtenue en 2004), le syndicat des employés de la succursale de Saint-Hyacinthe a vu son accréditation syndicale confirmée en janvier 2005 pour le magasin et l'atelier de l'automobile. Il en est de même pour les employés de l'atelier automobile du « Plateau » à Gatineau, dont l'accréditation est confirmée par les tribunaux du travail en juillet 2005. En décembre 2008, la succursale de Gatineau, secteur de Hull, obtient également son accréditation syndicale. Au courant de la première décennie des années 2000, plus d'une douzaine de campagnes de syndicalisation auraient été enclenchées dans des succursales au Québec (Desrosiers, 2005b)⁴.

3. En 1999, la division Retail Wholesale des Métallos est passée chez les Travailleurs unis de l'automobile (TUA). Puis, en raison des importants frais de justice combinés à la faible chance d'arriver à signer une convention collective, le syndicat a volontairement abandonné les droits de négociation (Adams, 2005, p. 3).

4. En 2013, une campagne dans plus d'une trentaine de succursales soutenue par les TUAC dans les Walmart au Québec a été mise sur pied sur le modèle *OUR Wal-Mart* aux États-Unis (*Les Affaires*, 2013); nous y reviendrons brièvement plus loin.

Malgré ces succès, les campagnes de syndicalisation menées par les TUAC dans les Walmart se sont avérées longues et laborieuses. L'entreprise s'est engagée dans une véritable saga juridique afin d'épuiser les ressources financières et les énergies humaines du syndicat, d'une part, et de retarder le plus possible la ratification de conventions collectives dans ses établissements syndiqués, d'autre part (TUAC, 2007).

Parce qu'elle mènera à la syndicalisation d'un premier magasin de Walmart en Amérique du Nord, la lutte des travailleurs et travailleuses de Jonquière obtient une résonance à travers le monde, le *Business Week* relevant d'ailleurs que les bulletins télévisés de «Tokyo à São Paulo» ont couvert cette lutte syndicale (Bianco, 2006). En décembre 2003, le Local 503 des TUAC dépose une première demande d'accréditation auprès de la CRT afin de représenter les travailleurs et travailleuses de cette succursale. Prétendant que l'unité d'accréditation n'était pas conforme parce qu'elle excluait les gérants de rayons, l'entreprise conteste cette accréditation. En mars 2004, dans une décision rendue (2004 QCCRT 145) par le juge Louis Morin, la CRT maintient l'exclusion des gérants de rayons de l'unité d'accréditation et ordonne la tenue d'un vote au scrutin secret, que les TUAC perdent par une faible marge (Adams, 2005, p. 4). La CRT devra intervenir à nouveau pour obliger Walmart à transmettre au syndicat la liste contenant les noms, prénoms et adresses des salariés concernés et visés par l'ordonnance de vote (2004 QCCRT 169). Malgré ce premier échec, la lutte se poursuivra. En juillet 2004, le syndicat dépose une nouvelle requête à la CRT. Bien que Walmart conteste encore une fois la composition de l'unité d'accréditation, la CRT donne son feu vert au Local 503 des TUAC pour représenter les 150 salariés de Jonquière. Ainsi, constatant que le syndicat jouit du caractère représentatif même lorsque l'on tient compte des employés dont le statut à l'intérieur du syndicat est contesté, la CRT procède d'abord à l'accréditation (le 2 août 2004), puis rejette, une fois de plus, la requête de Walmart visant à modifier l'unité d'accréditation (2004 QCCRT 482).

Cette décision oblige la direction de Walmart à entamer des négociations en vue de ratifier une convention collective, mais, après plusieurs séances de négociation, les parties n'arrivent pas à s'entendre, et le syndicat dépose donc une requête en vertu du Code du travail pour déférer un différend à l'arbitrage afin que soient fixées les dispositions d'une première convention collective. Puis, en février 2005, lorsque le ministre du Travail défère le différend à l'arbitrage, Walmart annonce le jour même sa décision de procéder à la fermeture du magasin en invoquant que celui-ci n'atteignait pas les objectifs de ventes. Dans la foulée de cette décision, plusieurs recours seront ensuite intentés par les employés et le syndicat afin d'obtenir réparation. Les tribunaux du Québec rendront des jugements contradictoires à leurs égards. D'abord, lorsque Gaétan Plourde

conteste la perte de son emploi, la CRT (2006 QCCRT 207), puis la Cour supérieure du Québec (2007 QCCS 3165) et la Cour d'appel du Québec (2007 QCCA 1210) rejettent la plainte. Dans le cas de la plainte portée par Johanne Desbiens, Ingrid Ratté et Claudine Beaumont, la CRT rend d'abord un jugement favorable aux demandereses (2005 QCCRT 502), puis la Cour supérieure rejette la demande en révision judiciaire de Walmart (2006 QCCS 3784), mais, en février 2008, la Cour d'appel accueille favorablement l'appel de Walmart (2008 QCCA 236). Pour Adams, la raison qui explique ces décisions contradictoires est la suivante :

The reason for the reversal is that in the initial proceeding the burden was on the union to prove that the company's actions were for something other than business reasons and it was not able, definitely, to do so. In the later proceedings, employees claimed that they lost their jobs because of their unions activities. In such circumstances the burden of the proof shift to the employer and Wal-Mart was unable to convince the board that anti-unionism was not behind the dismissal of those employees (Adams, 2005, p. 5).

Quoi qu'il en soit, en août 2008, la Cour suprême annonce qu'elle acceptera d'entendre ces deux causes et la bataille juridique se poursuit⁵. Cela dit, la fermeture de la succursale de Walmart à Jonquière en février 2005 aura réussi à nuire à plusieurs des campagnes de syndicalisation menées par les TUAC dans la province. Notamment, les travailleurs d'une succursale située à Longueuil, arrondissement Brossard, perdront en avril 2005 un vote pour une accréditation syndicale (*Le Devoir*, 2005). Enfin, hors du Québec, au printemps 2005, les travailleurs d'une succursale située à Windsor en Ontario voteront également contre la formation d'un syndicat (Adams, 2005, p. 5). Néanmoins, d'autres victoires suivront.

En octobre 2004, les TUAC déposent une demande en accréditation pour représenter les employés de la succursale de Saint-Hyacinthe. L'accréditation est accordée par la CRT en janvier 2005, mais Walmart contestera encore une fois la décision en invoquant, une fois de plus, la viabilité de l'unité d'accréditation. Il faudra attendre avril 2006 avant que la Cour supérieure du Québec rejette la demande en révision judiciaire et confirme l'accréditation (2006 QCCS 1886). La même année, en mai 2005, la CRT accrédite une seconde unité, composée des travailleurs de l'atelier automobile de la succursale de Saint-Hyacinthe. Selon Adams (2005, p. 6), le fait que cette succursale soit l'une des plus rentables au Québec a fait en sorte que l'entreprise n'a pas osé invoquer des raisons économiques pour procéder à sa fermeture. Toujours est-il que le processus de négociation

5. Au moment de mettre sous presse le présent ouvrage (juillet 2014), la Cour suprême donnait raison au syndicat en soulignant que Walmart avait illégalement modifié les conditions de travail en période de négociation. Reste à voir dans quelle mesure les employés seront indemnisés.

piétine et que l'on doit s'en remettre à la procédure d'arbitrage. L'un des points qui fait litige est que «les TUAC veulent que la convention chez Wal-Mart imite celle des Maxi & Cie, [...] alors que l'entreprise affirme] qu'il faut plutôt comparer Wal-Mart à Zellers» (*Le Devoir*, 2008). Les négociations du contrat de travail sont également longues et ardues. L'entente est finalement imposée en avril 2009, mais la rotation considérable du personnel ébranle le syndicat: «Neuf mois après que le syndicat eut été autorisé, 65 % des travailleuses et travailleurs du magasin maskoutain avaient quitté l'entreprise» (*La Presse canadienne*, 2011). La convention collective étant rétroactive à la date de l'accréditation syndicale, celle-ci ne sera effective que quelques mois, la période de renouvellement s'étant soldée, faute d'un appui majoritaire des employés, par la révocation de l'accréditation en mars 2011.

Entre-temps, les membres d'un troisième syndicat accrédité avaient aussi marqué l'histoire des luttes syndicales au Québec. En août 2008, la première convention collective chez Walmart en Amérique du Nord était imposée par un arbitre désigné par Québec au profit de neuf salariées de l'atelier automobile du magasin de Gatineau, en Outaouais (*La Presse canadienne*, 2008). À l'époque, le syndicat se disait satisfait des termes de la convention collective. Celle-ci, d'une durée de trois ans, accordait notamment aux travailleurs une hausse salariale de plus de 70 % d'ici 2010. Les salaires des employés étaient initialement de 9,25\$ et pouvaient atteindre 15,94\$ en 2010, selon l'échelle salariale de la convention collective (*La Presse canadienne*, 2008)⁶. Or l'accréditation syndicale sera révoquée par la CRT en mars 2010. À ce sujet, Louis Bolduc des TUAC explique que cette révocation syndicale survient après de nombreux recours juridiques de la part de l'employeur: «Pendant toutes ces années de contestation, Wal-Mart nous a "ramassés" sur des formalités techniques, puis pendant ce temps-là, des employés sont partis, d'autres sont arrivés sans nous appuyer, et le syndicat a fini par ne plus représenter la majorité des employés» (*La Presse canadienne*, 2010).

Dans le cas de l'accréditation de la succursale de Gatineau, secteur de Hull, la lutte a dû être menée en deux temps. Les TUAC déposent d'abord en mai 2008 une première demande d'accréditation. Des incertitudes entourant ce premier processus, le pourcentage de salariées ayant signé une carte d'adhésion se situant entre 35 et 50 %, la CRT ordonne donc la tenue d'un vote au scrutin secret. Or une deuxième demande est déposée quelques jours plus tard avec un nombre suffisant de signatures. Ainsi, la CRT accrédite le syndicat en décembre 2008, malgré les contestations

6. Le jugement prévoyait que les salaires passaient immédiatement à 11,54\$ l'heure.

de Walmart⁷. Les négociations pour le contrat de travail débutent donc à cette date pour se terminer par l'imposition d'une entente en août 2010. La convention collective d'une durée de trois ans était rétroactive à décembre 2008, date de l'accréditation syndicale. Parce que l'accréditation syndicale sera elle aussi révoquée en novembre 2011, le contrat de travail n'a été en place qu'un peu plus d'une année. Cela dit, la convention collective avait tout de même permis deux augmentations salariales de 0,30\$ ainsi qu'une procédure de grief, l'établissement et la reconnaissance de l'ancienneté. Pour le délégué syndical Mathieu Allard, ce contrat représentait « un cadre pour la prochaine négociation » (cité dans Radio-Canada, 2010). Celle-ci n'aura toutefois pas lieu.

La présence de conventions collectives en vigueur dans les Walmart, pour l'ensemble du Canada, se termine en octobre 2012 quand l'accréditation syndicale des TUAC pour la succursale de Weyburn accordée par la Commission des relations de travail de la Saskatchewan (CRTS) en décembre 2008 est finalement révoquée (Draghici, 2012). Même si cette décision signifiait « *no other unionized Wal-Mart stores in Canada* » pour les travailleurs et les travailleuses, comme l'affirmait Norm Neault du Local 1400 (cité dans Draghici, 2012), la lutte collective pour l'amélioration des conditions de travail chez Walmart ne s'est pas pour autant arrêtée. Inspirés par la campagne *OUR Walmart* aux États-Unis, les TUAC mettent en branle au Québec au printemps 2013 une campagne similaire, *Notre Walmart*. *OUR Walmart* soutenus par la branche américaine des TUAC (UFCW). Se déployant en marge du syndicalisme « traditionnel », il s'agit d'une mobilisation locale d'employés qui souhaitent faire valoir leurs droits. Les « associés » sont ainsi rassemblés sur la base de revendications liées au respect et à la dignité des travailleurs et des travailleuses, et agissent localement par des actions diverses en dehors des cadres juridiques imposés. Les quelque 2500 adhérents individuels à *OUR Walmart* mettent au cœur de leur militantisme le « Mr. Sam's rule » : « *Share your profits with all your Associates, and treat them as partners* » (OUR Walmart, s. d.). Leur vision est la suivante : « *A world where we succeed in our careers, our company succeeds in business, our customers receive great service and value, and Walmart and Associates share all of these goals* » (OUR Walmart, s. d.). Aux États-Unis, l'organisation serait présente dans 600 magasins situés dans plus de 40 États et a donné lieu au courant de l'automne 2012 à différents mouvements de grèves spontanées, notamment lors du Black Friday (Messier, 2013b). Dans le cas du Québec,

7. Walmart a contesté à deux niveaux en 2009 : la première unité ne peut se désister parce que le processus de vote avait déjà été entamé, et l'entente sur le scrutin secret doit être respectée même si elle reconnaît le droit aux unités de transférer les cartes de membres. Ultimement, en mai 2007, la Cour suprême refuse d'entendre l'appel de Walmart [2007 CanLII 15986 (C.S.C.)]. La Cour d'appel du Québec avait également rendu un jugement défavorable à Walmart dans cette affaire (2006 QCCA 1578).

la campagne *Notre Walmart* se différencie d'une campagne «classique» de syndicalisation, mais s'apparente plutôt à un retour aux premières stratégies politiques ouvrières avant l'encadrement juridique des relations de travail et en marge du cadre institutionnel. Nicolas Lemieux, conseiller syndical aux TUAC, résume ainsi la nouvelle stratégie: «Nous souhaitons plutôt aider les employés à se regrouper. Pour ce faire, nous allons les former, les accompagner et les soutenir. Le jour où ils voudront se syndiquer, c'est eux qui prendront la décision» (cité dans Laprade, 2013). Il s'agit en quelque sorte d'une façon alternative et non institutionnelle pour les «associés» de revendiquer, entre autres, le respect et la dignité des travailleurs de Walmart, le droit à la liberté d'expression et d'association, des augmentations de salaire, des horaires stables, etc.

3. Les principaux enjeux soulevés

L'un des enjeux les plus importants soulevés par cette étude de cas tient dans le fait que les luttes menées par les travailleurs et travailleuses de Walmart permettent de mettre à l'avant-plan l'importance de la nécessité (et de la possibilité) de lier les luttes syndicales les unes aux autres. Autrement dit, non seulement la campagne de syndicalisation des TUAC vise à permettre aux travailleurs de Walmart d'améliorer leurs conditions de travail, mais elle constitue aussi un élément important de la stratégie syndicale visant à protéger l'ensemble des travailleurs exerçant dans le secteur du commerce de détail. Comme le souligne un porte-parole des TUAC, en cherchant à syndiquer les travailleurs de Walmart, il s'agit de miser sur une stratégie visant «à rehausser les conditions de travail offertes par le géant plutôt que de voir ses concurrents emprunter le chemin inverse» (cité dans Castonguay, 2004). On ajoutera que la prise en compte des efforts de syndicalisation engagés par les employés de Walmart est d'autant plus importante lorsque l'on cherche à affirmer la raison d'être du syndicalisme dans l'après-fordisme, car ces luttes ont des répercussions qui traversent l'ensemble du secteur du commerce de détail, mais, plus encore, elles prennent à partie l'entreprise phare de ce que Lichtenstein appelle le «capitalisme du XXI^e siècle»:

Because it has developed a business model that depends, to a large degree, on low labour costs it is a threat to the gains won historically by unions not only in the retail sector but across the economy. "Wal-Martization," a concept that historian Nelson Lichtenstein (2005) believes may become "a template for 21st century capitalism," means low wages, short hours, little individual job security and aggressive denial of collective representation (Adams, 2005, p. 1).

Bien faire comprendre la nécessité d'envisager les luttes syndicales comme un tout apparaît particulièrement crucial, car cette façon de faire comporte des efforts importants. Observant les enjeux de la campagne de syndicalisation chez Walmart aux États-Unis, Adams a d'ailleurs souligné cet aspect: «*In 2002 Wal-Mart announced that it was going to move into the California food retailing business. The result was that several California companies who had union contracts in effect with the UFCW demanded wage and benefit concessions. That action produced a huge strike/lockout that drained the union treasury*» (Adams, 2005, p. 2).

À cet égard, on notera qu'au cours de notre recherche, un observateur (un organisateur syndical qui tient à garder l'anonymat) nous a fait part des tensions internes qui ont existé à l'intérieur des TUAC sur la pertinence de poursuivre une lutte qui s'avère fort coûteuse pour l'organisation⁸. Dans ce contexte, l'importante victoire que constituait en 2008 l'imposition d'une première convention collective à la suite de la décision d'un arbitre de la CRT est d'autant plus cruciale. En démontrant qu'il était possible de gagner ce type de bataille, nous le supposons, on consolidait la position de ceux qui, à l'intérieur des organisations syndicales, insistaient pour poursuivre sur une voie qui va au-delà des corporatismes et du repli sur soi. Qui plus est, cette victoire devait également avoir pour effet d'accroître la communicabilité des luttes syndicales.

En 2008, on pouvait donc constater que les succès de la campagne de syndicalisation menée par les TUAC dans les succursales québécoises de Walmart avaient eu des répercussions positives en ce qui a trait aux batailles similaires engagées dans d'autres provinces canadiennes. Les TUAC avaient alors engagé des campagnes de recrutement dans plus de 25 succursales canadiennes de Walmart hors-Québec (Adams, 2005, p. 6), et la percée à la succursale de Gatineau semblait avoir un effet à travers l'ensemble du territoire nord-américain, comme l'espérait alors la branche américaine des TUAC. Cela dit, les révocations récentes des accréditations semblent avoir transformé la stratégie syndicale. Il n'en demeure pas moins, et c'est là un second enjeu, que la campagne des TUAC met en lumière le fait que la lenteur du mécanisme d'accréditation et des procédures de négociation qui suivent est peu adaptée aux nouvelles réalités du travail, souvent marquées par un roulement élevé sur les marchés périphériques du travail. Cette nouvelle dynamique met à mal la capacité des organisations syndicales à mobiliser durablement les collectifs

8. Cette information nous est parvenue avant les décisions ayant conduit à l'imposition d'une première convention collective dans l'atelier automobile de la succursale de Walmart située à Gatineau.

de travail sujets à des campagnes de peur mises en place par des employeurs de toute évidence antisyndicaux et qui multiplient les recours juridiques afin d'allonger les procédures.

Un troisième enjeu mis en lumière par cette étude de cas concerne la capacité des organisations syndicales à s'adapter afin de mettre les besoins particuliers des travailleurs atypiques au centre des revendications, et ce, dès le début de la campagne de la syndicalisation. Nous l'avons déjà noté, autant Gondziola (2005) qu'Adams (2005) ont souligné cet élément de la stratégie des TUAC. Cela apparaît d'autant plus important que, comme le souligne un journaliste de *L'internationaliste* qui a rencontré de nombreux travailleurs et travailleuses de la succursale de Jonquière,

[outre les bas salaires et le manque de respect], [l']un des griefs vivement ressentis par les travailleurs, c'est l'absence d'une planification anticipée de la semaine de travail (un travail de 28 heures est considéré plein temps et beaucoup de femmes travaillent seulement 12 heures par semaine). Ils ont essentiellement un travail précaire et peuvent être appelés au travail à tout moment (*L'internationaliste*, 2004, p. 3).

Bref, en ciblant Walmart et en faisant des griefs liés à la flexibilisation du travail et à la précarité du travail à temps partiel, l'essentiel de leur discours visant à convaincre les travailleurs de Walmart de rejoindre le mouvement syndical, les TUAC ont su susciter l'intérêt de travailleurs relégués aux marchés périphériques du travail. Par ailleurs, dans un contexte où, nous l'avons constaté, les femmes sont surreprésentées sur les marchés périphériques du travail (chapitre 2), il est intéressant de noter que les TUAC ont su s'adapter afin de s'appuyer sur l'activisme de trois femmes afin de faire décoller l'effort de syndicalisation entrepris à la succursale de Jonquière, la première à obtenir une accréditation syndicale au Québec. Comme le relève le *Business Week*:

The first approach to the UFCW had already been made in late 2002 by three of the store's minority of male workers. However, it wasn't until Lavoie and Desbiens signed on that the union campaign gained traction, says Herman Dallaire, an organizer for UFCW Local 503 in Quebec City. "The difference was that they were cashiers, which is a big department in the store, and much more popular with their co-workers," Dallaire says. "They also had very strong personalities and were not afraid of the store managers" (Bianco, 2006).

Un quatrième enjeu renvoie à la capacité effective des organisations syndicales à investir dans l'organisation des travailleurs sur les marchés périphériques et à innover sur le plan des techniques de mobilisation. À ce titre, nous avons pu constater que non seulement les TUAC ont assigné l'un de leurs organisateurs à temps plein exclusivement à la campagne de syndicalisation chez Walmart, mais surtout, ils ont mis en place, depuis la fin des années 1990, un Special Project Union Representatives Program dans le cadre duquel ils ont formé entre 200 et 300 organisateurs à temps

partiel, selon la logique voulant que les travailleurs non organisés soient plus susceptibles de répondre favorablement à des organisateurs ayant des profils similaires aux leurs (Adams, 2005, p. 6). Adams a également pu noter que les TUAC se sont appuyés sur une stratégie basée sur les contacts directs avec les syndiqués potentiels, allant même jusqu'à les rencontrer directement chez eux, après les heures de travail, ce qui se serait avéré être une technique très efficace afin de contrer les méthodes agressives de Walmart, qui n'hésite pas à recourir à cette même méthode (Adams, 2005, p. 7).

Par ailleurs, la lutte menée chez Walmart a réussi à réunir des organisateurs syndicaux de plusieurs centrales québécoises autour d'un objectif commun. Comme le souligne Adams (2005, p. 7): «*In one recruitment campaign in Quebec full-time union organizers, not only from UFCW but also from other Quebec unions, were involved in the effort to sign up as many people as possible in the shortest period.*» Ainsi, la campagne de syndicalisation chez Walmart a permis de constater qu'il est possible d'outrepasser les rivalités intersyndicales en déployant parallèlement des agents de recrutement provenant de diverses organisations, ce qui non seulement constitue une innovation sur le plan des techniques de mobilisation, mais est aussi un indicateur de la capacité des organisations syndicales à relever le défi de la solidarité dans la diversité ce qui, on l'a vu, constitue un enjeu en soi.

Toujours en ce qui concerne le renouvellement des techniques de mobilisation, on a aussi pu constater que la lutte menée par les travailleurs et travailleuses de Walmart a conduit les TUAC à adapter de nouvelles stratégies afin de rallier l'opinion publique. Des liens ont été tissés entre les organisations syndicales et d'autres associations de la société civile. À cet égard, on peut souligner que les TUAC se sont affiliés aux National Union of Public and General Employees (NUPGE) afin de faire la promotion du concept voulant à faire des droits du travail, des droits de l'homme (Adams, 2005). Les TUAC se sont également impliqués dans une campagne visant à mettre en évidence le double discours du gouvernement canadien, qui, d'une part, fait la promotion des «droits fondamentaux du travail de l'OIT», mais qui, d'autre part, ne les intègre pas à sa propre législation (Adams, 2005, p. 8). Toujours en collaboration avec NUPGE, les TUAC ont également investi dans la production d'un film visant à sensibiliser le public aux effets délétères des comportements antisociaux de Walmart (Adams, 2005, p. 9). Adams (2005, p. 9) cite d'autres exemples similaires:

When a group of students organized a "Wal-Town Tour" in 2004 that went across Canada drawing attention to many of Wal-Mart's antisocial activities, the UFCW lent its support and encouragement. In the spring of 2005 when SPHRE, the Society for the Promotion of Human Rights in Employment, (an international organization dedicated to promoting awareness of core labour rights as human rights) circulated a letter protesting the Jonquière

shutdown on human rights grounds, UFCW supported that effort and helped to publicize the results. Over 200 professors, many from prominent universities such as Harvard, Stanford, Oxford and Cambridge, signed the document demanding that Wal-Mart respect the human rights of its employees to organize and bargain collectively. In May of 2005 UFCW worked with the Canadian Labour Congress to organize a "Day of Greeting" Wal-Mart customers at stores across the country. Customers were given pamphlets outlining the union's complaints, local unionists attended rallies and interviews were provided to the press.

Dans le même esprit, plusieurs syndicats font également la promotion, en collaboration avec d'autres organisations de la société civile, de divers portails d'information visant à véhiculer un message similaire. Cette stratégie, qui s'appuie sur la circulation de l'information et qui vise notamment à faire un lien entre le consommateur et le citoyen, s'inscrit également dans une perspective cherchant à lier les luttes sociales les unes aux autres.

En agissant ainsi, c'est à sa pertinence et à sa légitimité que le syndicalisme cherche à faire écho, et il semble que cette stratégie s'avère fructueuse. Ainsi, un sondage mené en 2005 par Pollara, peu après la fermeture de la succursale de Jonquière, soulignait que neuf Canadiens sur dix ne croyaient pas Walmart lorsqu'elle affirmait que des raisons financières l'avaient incitée à fermer le magasin. Plus encore, 44 % des Québécois soulignaient qu'ils réduiraient, voire cesseraient, leur fréquentation de ces magasins. Les Québécois classaient par ailleurs l'entreprise onzième (sur douze) en ce qui a trait aux chaînes de commerces de détail répondant à leurs besoins (Bianco, 2006). Un sondage mené par la firme Léger et Léger, effectué la même année auprès de la population québécoise, donnait des résultats similaires.

Puisque l'étude de cas l'a clairement mis en évidence et parce que l'antisindicalisme de Walmart n'a plus à être démontré, nous passerons rapidement ici sur le dernier enjeu soulevé par cette étude de cas. Eu égard à la question des pratiques antisyndicales dans l'après-fordisme, il apparaît toutefois important de souligner que l'un des effets délétères de la forte résistance de Walmart à la campagne de syndicalisation menée par les TUAC est que ce comportement risque d'avoir pour effet d'entraîner d'autres entreprises canadiennes dans son sillon (Adams, 2005, p. 8). Dans ce contexte, l'importante bataille juridique menée par les TUAC afin de faire respecter ce qu'il reste des lois du travail en vigueur contribue donc à réaffirmer l'importance de ces dernières et à amener le mouvement syndical à coordonner leur action afin d'en assurer la survie.

Éléments de conclusion

Finalement, on notera que la campagne de syndicalisation menée par les TUAC chez Walmart met en évidence les difficultés auxquelles font face les organisations syndicales qui, lorsqu'elles cherchent à investir certains secteurs de l'économie (notamment le secteur des services) afin de joindre des travailleurs à temps partiel, doivent souvent affronter des entreprises réputées pour leur antisyndicalisme. Cela dit, et ce malgré les révocations récentes des accréditations syndicales, la lutte menée par les travailleuses et travailleurs de Walmart au Québec permet aussi de mettre en relief que même dans des conditions difficiles, les organisations syndicales peuvent espérer faire des percées et espérer, à moyen terme, que des travailleurs atypiques puissent bénéficier des retombées positives de la négociation collective. Le progrès actuel de la campagne de syndicalisation chez Couche-Tard en est une illustration.

La lutte chez Walmart met aussi en évidence l'importance du travail de terrain nécessaire afin de convaincre des travailleurs atypiques – qui se trouvent dans une position précaire et qui, de plus, sont souvent victimes d'intimidation – de devenir membres d'un syndicat. À cet égard, on rappellera, comme Adams (2005, p. 6) l'a noté, que l'une des clés du succès des TUAC auprès des travailleurs de Walmart découle du fait que le syndicat a embauché de nombreux organisateurs et organisatrices à temps partiel et que les travailleurs non organisés sont plus susceptibles de répondre favorablement à des organisateurs partageant leur condition. L'étude de cas a également permis de mettre en relief de nombreuses autres avancées importantes : établissement d'un réel partenariat intersyndical dans la réalisation concrète d'une campagne de syndicalisation, capacité du syndicalisme à s'adapter aux demandes particulières des travailleurs sur les marchés périphériques du travail, mise en place d'une action concertée en partenariat avec la « société civile », etc.

On conclura ici en soulignant enfin que l'opposition de l'entreprise ayant pour conséquence d'accroître fortement – notamment à cause de la multiplication des procédures judiciaires – les coûts liés à la campagne de syndicalisation, ces luttes mettent aussi en évidence que les organisations syndicales doivent veiller à bien faire comprendre à leurs membres actuels l'interconnexion des luttes des uns et des autres, notamment parce que ceux qui sont déjà syndiqués défraient les coûts de la campagne et que ce n'est qu'à moyen terme qu'ils pourront bénéficier des gains liés à la syndicalisation chez Walmart. Surtout, ces luttes permettent de réaffirmer la raison d'être du syndicalisme dans l'après-fordisme en évitant la voie du repli sur soi, ce qui nous apparaît particulièrement important dans le contexte actuel.

8

LES LUTTES DES EMPLOYÉS DES BUREAUX ET DES MAGASINS DE LA SAQ

Cette seconde étude de cas, qui porte sur les luttes menées par les employés de bureau et des magasins de la SAQ, s'attarde surtout à l'évolution des enjeux liés à l'essor du travail temporaire dans cette société d'État. L'ouvrage de Godin (1991) sur l'histoire du Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (SEMB SAQ) entre 1964 et 1991 et le texte de Piotte (2005) sur le conflit de 2004-2005 ont été grandement utiles à sa rédaction. En outre, des recherches supplémentaires dans la banque de données Eureka, avec les lexèmes «SAQ» et «grève», nous ont permis de répertorier plus de 1000 articles sur le sujet. Un entretien non structuré a également été réalisé avec un représentant du SEMB SAQ afin de vérifier certains détails et de valider l'ensemble de l'étude de cas. Au besoin, et lorsque cela était possible, nous avons également vérifié certaines informations particulières directement dans les textes de loi, les décisions rendues par la Commission des relations du travail du Québec (CRT) ainsi que dans les conventions collectives signées par le SEMB SAQ.

1. La précarisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, et l'essor du travail temporaire et de la sous-traitance à la SAQ : une mise en contexte

Dès sa création en 1971, le gouvernement donne un mandat clair à la SAQ, celui d'inscrire ses opérations dans une logique marchande et d'adopter des techniques de gestion se rapprochant des pratiques des entreprises privées dans le secteur du commerce de détail. Il est alors convenu que contrairement à la Régie des alcools, la SAQ aura une vocation exclusivement commerciale; elle n'aura plus rien à voir avec les permis d'alcool dans les bars et restaurants. Elle mettra donc plutôt «l'accent sur l'efficacité, le service au public» (Godin, 1991, p. 231). Elle cherchera aussi à réorganiser le service des achats, à créer un service de mise en marché et de formation du personnel, à augmenter graduellement le nombre de magasins, etc. (Godin, 1991, p. 231). Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que l'entreprise ait tenté de réduire ses coûts de main-d'œuvre en recourant à la flexibilité par la multiplication des statuts. Déjà en 1971, le syndicat s'inquiétait du grand nombre d'employés surnuméraires dont la prolifération était perçue comme un moyen d'affaiblir le syndicat:

[L]e phénomène échappe à toute logique. La SAQ clairotte qu'elle a trop d'employés, qu'il lui faut en réduire le nombre pour accroître sa performance. Ce qu'elle fait en tranchant dans le gras syndical. Puis elle range son couteau et embauche des surnuméraires qui échappent comme les cadres au syndicat. Quand le syndicat a compris que, à certaines époques de l'année, les employés occasionnels constituaient jusqu'à 20 % des effectifs, il a tiré la sonnette d'alarme. S'il y a une logique derrière tout cela, c'est celle de la désyndicalisation graduelle de la majorité du personnel. Voudrait-on liquider le syndicat qu'on ne s'y prendrait pas autrement (Godin, 1991, p. 240).

En 1976, 20 % des employés de la SAQ ne gagnent pas 100\$ par semaine. Ceux-ci sont souvent des employés surnuméraires et des employés temporaires qui, en outre, ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi (Godin, 1991, p. 246). Ainsi, déjà à l'époque, «au nombre de 800, les employés temporaires sont les galériens de la SAQ: pas d'ancienneté, salaires inférieurs à ceux des employés permanents, tarif horaire simple en temps supplémentaire» (Godin, 1991, p. 357). Godin écrit qu'il s'agit de «travailleurs vraiment précaires dont le statut doit être amélioré» (1991, p. 357). En 1991, plus de la moitié des 4000 membres du syndicat sont des travailleurs précaires, employés à mi-temps (Godin, 1991, p. 539). Plus encore, «ce sont des employés qui occupent un autre emploi ou qui sont étudiants» (Godin, 1991, p. 539). Bref, pour beaucoup de travailleurs, «la SAQ [est devenue un] "side-line"» (Godin, 1991, p. 540). Depuis sa création, le nombre

de travailleurs temporaires à la SAQ ne cessera de croître jusqu'en 2004, où plus de 70 % des 3800 membres du SEMB SAQ occupent des emplois à temps partiel dits temporaires (Desjardins, 2004).

Au fil du temps, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques à la SAQ se manifesterait également par la privatisation partielle de ses activités. Dès 1978, le vin de la SAQ est disponible dans les épiceries, qui sont désormais approvisionnées par le secteur privé (Godin, 1991, p. 350). Débute alors la bataille contre la privatisation (Godin, 1991, p. 343). Au début des années 1980, la situation financière de la SAQ se détériore. Dans ce contexte, l'idée de pousser plus loin la privatisation fait son chemin. Bernard Landry, alors ministre du Développement économique, laisse savoir que le gouvernement subissait de « fortes tentations d'élargir considérablement l'éventail des boissons alcoolisées sur le marché privé » (cité dans Godin, 1991, p. 407). D'autres voix se prononcent en faveur de la privatisation. Pierre Lemieux propose de mettre « à sac, la SAQ » dans un éditorial paru dans *Le Devoir* (cité dans Godin, 1991, p. 402). À la suite d'une « table de concertation sur l'avenir de la SAQ », le gouvernement renonce momentanément à privatiser la SAQ (Godin, 1991, p. 416). Cela dit, le Parti québécois adopte en juin 1983 le projet de loi 29 (L.Q., 1983, c. 30), qui fractionne le monopole de la SAQ et permet aux vignerons québécois d'importer du vin étranger, de l'embouteiller et de le vendre dans le réseau de la SAQ (Godin, 1991, p. 433). Au milieu des années 1980, un projet de « cooprivatisation » est mis de l'avant par le gouvernement du Parti québécois. Le syndicat livre alors une longue bataille juridique et en repousse l'échéance (Godin, 1991, p. 433). Le projet est finalement abandonné lorsque le Parti libéral de Robert Bourassa arrive au pouvoir en 1985. Le nouveau patron de la SAQ (vice-président au moment du projet péquiste) reconnaît que le syndicat a « sauvé sa *job* et celle de toute l'équipe de direction » (Godin, 1991, p. 433).

Néanmoins, dès 1984, 34 agences privées sont reconnues et peuvent concurrencer les succursales de la SAQ, en vendant les mêmes produits (Piotte, 2005, p. 17). Durant les années 1990, la privatisation « en douceur » de la SAQ se poursuit. On assiste alors à la multiplication des agences privées en « milieu éloigné », et le syndicat y voit une nouvelle tentative de privatisation partielle en recourant, cette fois, à la sous-traitance. La SAQ délègue son pouvoir de vente à des particuliers, tantôt un épiciers, tantôt un garagiste. En 1991, on compte 137 agences de ce type dispersées sur le territoire québécois. L'expansion du système d'agents de vente autorisés (SAQ-Agences) s'est poursuivie depuis; en 2005, on en comptait près de 400 (Piotte, 2005, p. 7). D'autre part, on ajoutera, comme le relève Piotte (2005, p. 7), que « [l]e gouvernement péquiste met sur pied un Groupe de travail sur le secteur des boissons alcooliques qui propose, en octobre 1997, quatre scénarios de privatisation, dont celui de l'usine d'embouteillage ».

Le SEMB SAQ, le Local 3535 du SCFP-FTQ représentant les ouvriers d'entrepôt, le syndicat du personnel technique et professionnel, et l'association des cadres intermédiaires s'opposent à ces quatre scénarios (*Mémoire des syndicats et de l'association des cadres intermédiaires de la SAQ*, présenté devant ce Groupe de travail le 14 novembre 1997, cité dans Piotte, 2005, p. 7). En 1999, les trois syndicats convoquent une conférence de presse pour dénoncer la volonté gouvernementale de privatiser l'usine d'embouteillage. Quelques semaines plus tard, lorsque le Fonds de solidarité montre son intérêt pour cette usine, le Local 3535 du SCFP-FTQ retire son opposition et entérine ce processus de privatisation (Piotte, 2005, p. 17). Ainsi, l'usine de la SAQ, qui embouteillait près de 250 marques, dont plus de 130 marques maison, est partiellement privatisée en 1999, dans une perspective de PPP: «35 % des actions sont vendues au Fonds de solidarité de la FTQ, et 15 % respectivement à Geloso et à Andrès. [...] Trois ans plus tard, le Fonds et la SAQ achètent la part de ces deux entreprises privées» (Piotte, 2005, p. 17).

2. Une chronologie partielle des luttes menées par les employés des bureaux et des magasins de la SAQ

Dans cette seconde portion, nous nous intéresserons surtout au dernier conflit de travail à la SAQ. Ce conflit, qui fut le plus important conflit de travail au Québec en 2004-2005, mettait à l'avant-scène des questions qui nous intéressent ici. Mais avant de traiter de celui-ci, un bref retour en arrière permettra de mettre en contexte l'évolution des enjeux liés au travail temporaire dans les conflits de travail à la SAQ.

En 1964, après une grève de quatre mois et malgré l'opposition de Jean Lesage qui affirmait que «la Reine ne négociait pas avec ses sujets», les 3000 «traîneux de pieds» de la Régie des alcools, ancienne «nique à patronage», sont les premiers employés du secteur public à obtenir une accréditation syndicale (Godin, 1991, p. 8). Comme le note Piotte (2005, p. 30),

la CSN dépose une demande d'accréditation recouvrant les ouvriers d'entrepôt, les employés de bureau et les employés de magasin de la RAQ [Régie des alcools du Québec]. La Commission des relations ouvrières (CRO) accepte la demande patronale de séparer les ouvriers d'entrepôt des autres employés. La CSN recommence sa campagne de recrutement et dépose avec succès, l'année suivante, deux demandes d'accréditation.

Ce sont les luttes des travailleurs des magasins et des bureaux qui nous intéressent ici.

Depuis, cette société d'État, qui sera rebaptisée Société des alcools du Québec en 1971, a connu plusieurs conflits de travail. En 1968, une grève de plus de six mois a lieu et a pour enjeu central l'augmentation des salaires (Godin, 1991, p. 155). En 1972, le syndicat de la SAQ se joint au front commun dans le secteur public, où l'on réclame un salaire minimum de 100\$ par semaine et une meilleure sécurité d'emploi. Selon le compte rendu des négociations que fait Godin, la question des disparités de traitement entre les employés surnuméraires, les employés temporaires et les « réguliers » ne sera pas un enjeu. Alors que les négociations achoppent encore une fois sur la question des salaires, des grèves tournantes, puis une grève générale illimitée, qui durera deux semaines tout juste avant les Jeux olympiques, ont lieu en 1976 (Godin, 1991, p. 322-323). Là encore, les enjeux liés au travail temporaire ne sont pas au cœur des revendications syndicales.

Parce que l'on y discute pour la première fois d'enjeux associés au travail temporaire, les négociations démarrées en 1978 retiennent davantage notre attention. Les syndiqués revendiquent la parité salariale avec les employés de Steinberg, qui gagnent 21 % de plus que les salariés de la SAQ, le maintien de la semaine de cinq jours et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs temporaires (Godin, 1991, p. 355). Le négociateur patronal cherche à imposer une sixième journée de travail le samedi. Il cherche à rallier le syndicat en soulignant que cette sixième journée ne sera imposée qu'aux « nouveaux employés » (Godin, 1991, p. 356). Le syndicat propose que le travail le samedi se fasse sur une base volontaire. La SAQ cède, puis le syndicat revient à la charge en réclamant que les employés temporaires travaillant le samedi soient mieux traités (Godin, 1991, p. 357). En absence de progrès dans les négociations, les syndiqués font d'abord des débrayages sporadiques. Viennent ensuite des fermetures éclair de succursales en décembre. Puis l'impasse se poursuit. À l'été 1979, la SAQ décrète un lock-out qui paralyse la moitié de la province. Les succursales demeurent bien souvent ouvertes : des cadres assurent le service à la clientèle et des briseurs de grève – surtout des employés temporaires – placent, de nuit, les bouteilles sur les tablettes (Godin, 1991, p. 368 et 371). Comme le souligne cet auteur, la SAQ – et le gouvernement – viole sa propre loi anti-briseurs de grève en vigueur depuis peu. Des incidents violents éclatent dans les succursales. De nombreux syndiqués sont envoyés en prison (Godin, 1991, p. 376).

En septembre 1979, c'est encore une fois la grève. À la résolution du conflit, les syndiqués obtiennent une hausse de salaire de 37 %. La semaine de cinq jours est maintenue. La bonification des conditions

de travail des employés temporaires ne fait pas partie du règlement ni des négociations subséquentes au déclenchement de la grève (Godin, 1991, p. 383-394). Le règlement du conflit causera non seulement l'insatisfaction générale, mais une hostilité larvée entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires déchire le SEMB SAQ (Godin, 1991, p. 417). Les Teamsters puis le Local 500 (FTQ) font alors du maraudage. Ce dernier promet la fin des grèves à répétition et un meilleur statut pour les travailleurs temporaires qui pourraient désormais acquérir de l'ancienneté et déposer des griefs (Godin, 1991, p. 420). Le Local 500 de la FTQ obtient une majorité, mais néglige de déposer sa demande d'accréditation (Godin, 1991, p. 420). Pour se sortir du pétrin, le SEMB SAQ joue la carte du nationalisme et de l'autonomie syndicale – le Local 500 de la FTQ est affilié aux grandes centrales américaines – et se rapproche momentanément de la CSN, ce qui lui permet de bénéficier de sa capacité d'organiser une contre-campagne – victorieuse – de recrutement. Après des négociations infructueuses, le SEMB SAQ choisit toutefois de ne pas se réaffilier à la CSN.

La question des emplois temporaires sera finalement abordée lors négociations suivantes. En 1985, la direction refuse d'accéder aux demandes salariales du SEMB SAQ et est aussi inflexible concernant la demande visant à convertir 200 postes temporaires en emplois permanents¹. C'est de nouveau la grève. Au terme de cet autre conflit de travail, la direction accepte de créer 100 nouveaux postes permanents. Les travailleurs temporaires obtiennent aussi d'être intégrés au mécanisme d'ancienneté (Godin, 1991, p. 498). Le SEMB SAQ réussira, dans une moindre mesure, à obtenir d'autres conversions de postes lors de négociations subséquentes (50 en 1988 et 50 en 1991) sans recourir à la grève (Godin, 1991, p. 531). Lors de la négociation de la convention collective pour la période 1998-2003, le SEMB SAQ obtient, pour les employés temporaires, «la possibilité de cumuler des heures de travail dans les succursales d'une même division, leur permettant de maximiser leurs heures de travail et d'assurer un certain contrôle sur leurs horaires hebdomadaires» (Piotte, 2005, p. 1). Même si ces nouvelles dispositions – inscrites à l'article 8 de la convention collective – ne permettent pas à tous les employés à temps partiel de se confectionner un horaire hebdomadaire complet, il assure à tous une certaine flexibilité dans son organisation. Jonathan Paquet, alors l'un des vice-présidents du SEMB SAQ, explique ainsi les incidences de cette clause qui a révolutionné la SAQ:

Jonathan Paquet est entré à la SAQ en 1996. À la succursale de Beauport, avenue Royale, où il travaillait, se trouvaient deux employés réguliers et cinq, dont lui, à temps partiel. «J'étais pleinement disponible.»

1. Parmi les 2500 membres du «nouveau» SEMB SAQ, plus de 1700 sont des travailleurs temporaires.

Mais il devait se contenter de 12 heures en moyenne par semaine. «J'étais obligé d'avoir un autre emploi.» Puis sont arrivés la négociation et le contrat de 1997 avec l'article 8, qui a, de son propre aveu, «révolutionné la SAQ». «Je m'en souviens très bien, je suis passé de 12 h à 30 h et, dans les six mois, à 36 h et 38 h» (dans *Le Soleil*, 2005, cité dans Piotte, 2005, p. 6).

Lorsque viendra le temps du renouvellement de la convention collective pour la période 2004-2008, le syndicat retient, pour la durée de la négociation, les services de Clément Groleau, «un ancien procureur de la CSN qui plus récemment s'était impliqué dans le dossier des ex-camionneurs de Métro-Richelieu» (Desjardins, 2004), ce qui témoigne de son intention de bien mener la bataille sur la question du travail atypique. Amorcées au début 2004, soit plus d'un an après l'échéance de la convention collective de 1998-2003, ces négociations piétinent, en raison notamment, on peut à tout le moins le supposer, de nombreux changements dans l'équipe de négociateurs patronaux. Peu à peu, le comité syndical s'aperçoit que la partie patronale veut remettre en cause les acquis de la convention précédente eu égard à la mobilité des travailleurs temporaires au nom du nouveau plan de développement (Piotte, 2005, p. 1).

Au cœur du litige figurent donc la question de la précarité des emplois à temps partiel (dits «temporaires») qui concerne désormais 70 % des 3800 membres du SEMB SAQ, mais aussi les horaires de travail pour les employés réguliers, qui souhaitent travailler un maximum d'une journée par fin de semaine, ainsi que l'expansion du système d'agents de vente autorisés (SAQ-Agences) (Desjardins, 2004). Comme le souligne Piotte, qui décrit davantage chacune des revendications, la lutte contre la précarisation des emplois à temps partiel est prioritaire :

Objectif prioritaire, le syndicat veut le maintien de l'article 8 de la dernière convention collective [1998-2003] qui permettait aux travailleurs à temps partiel, plus des deux tiers des employés de la SAQ, de cumuler les heures de travail dans les succursales d'une même division. [...] La SAQ s'oppose à cet article [l'article 8], en affirmant qu'il faut s'inspirer du secteur privé et rattacher les employés à une seule succursale, afin qu'ils «soient en mesure d'établir des rapports plus étroits avec leurs clients» et d'assurer ainsi un meilleur service.

Le deuxième objectif est d'obtenir pour tous les employés réguliers au moins une journée de congé sur deux les fins de semaine, afin de permettre une vie familiale plus harmonieuse. Comment développer l'esprit de famille si le père ou la mère ou les deux sont absents alors que les enfants n'ont pas d'école? La partie patronale ne s'oppose pas en principe à cette demande, mais veut la restreindre pour des raisons de service, la clientèle fréquentant les magasins surtout les fins de semaine.

Le troisième objectif est l'arrêt ou la limitation de la privatisation de la SAQ que le syndicat induit de la multiplication des agences privées, qui sont passées d'un peu plus de 150, en 2000, à près de 400, deux ans plus tard (*Plan stratégique 2004-2005*). Le syndicat n'a jamais demandé la fermeture des agences, ni que les employés de ceux-ci soient couverts par sa convention collective, comme l'insinue Denis Gratton dans le journal *Le Droit* (10 décembre 2004). Il ne s'oppose pas non plus à ce que la population des régions éloignées ou peu peuplées soit desservie, mais s'étonne que, par exemple, l'île d'Orléans ait trois agences, alors qu'une seule succursale aurait très bien répondu à la demande. Le syndicat cherche ainsi à soulever un débat public. La partie patronale juge que cette question relève du droit de gérance et devrait être exclue du débat public et de la négociation, même si l'ancienne convention collective reconnaissait un certain droit de regard du syndicat sur cette question (Piotte, 2005, p. 5-7).

En juin 2003, 86 % des membres du SEMB SAQ présents à l'assemblée générale mandatent le comité exécutif d'utiliser, au moment opportun, tous les moyens de pression appropriés, y compris la grève générale illimitée (Piotte, 2005, p. 4). Le ministère du Travail nomme ensuite un conciliateur. En septembre, la situation se dégrade. Une première grève, d'une durée de 24 heures, est déclenchée dans 26 succursales à la mi-octobre. La partie patronale continue de maintenir ses positions, notamment celles précarisant davantage les employés à temps partiel (Piotte, 2005, p. 4). Début novembre, les syndiqués débrayent pendant quatre jours dans l'espoir d'accélérer les discussions. Au même moment, 24 employés temporaires sont congédiés, juste avant qu'ils n'accèdent à la sécurité d'emploi (Piotte, 2005, p. 2-3). Notons enfin qu'après onze mois de négociation et plus de 60 séances de négociation, la question salariale n'avait pas encore été abordée (Desjardins, 2004). Puis, mi-novembre, en l'absence de progrès à la table des négociations, le SEMB SAQ met à exécution sa menace de grève générale illimitée. La grève, qui durera trois mois et qui sera le plus important conflit de travail au Québec en 2004-2005 avec ses 255 018 jours-personnes perdus (ministère du Travail, 2005, p. 22), est le premier arrêt de travail massif à la SAQ depuis 1985. Le syndicat utilise ainsi son plus gros rapport de force, puisque la période des fêtes représente, selon les diverses estimations, entre 25 % et 40 % du chiffre d'affaires annuel de la SAQ. L'employeur mobilise toutefois ses 500 cadres pour assurer l'ouverture d'une cinquantaine de succursales sur un total de 400. Ceux-ci réussiront à faire fonctionner entre 40 et 50 succursales tout au long du conflit. La SAQ obtient des injonctions qui limitent le nombre de piquets de grève et les éloignent des portes d'entrée des succursales (Piotte, 2005, p. 7). Début décembre, une offre globale, qui ne répond à aucune des trois principales demandes du syndicat, est rejetée par plus de 88 % des membres. Le syndicat propose que les dix clauses litigieuses (portant sur les trois principales demandes) soient soumises à l'arbitrage (Piotte, 2005, p. 9). La partie patronale refuse et,

mi-décembre, les négociations achoppent encore sur les questions des horaires et de la précarité d'emploi des employés à temps partiel (Radio-Canada, 2004). Les négociations sont interrompues.

Devant la complexité du dossier, les demandes et les revendications des syndiqués sont souvent mal comprises, même chez les spécialistes. À ce sujet, la réplique de Piotte à la lettre d'opinion des économistes Pierre Fortin et Marc Van Auredole publiée dans *La Presse* et *Le Devoir* résume bien le portrait d'ensemble :

Nos deux hommes de « sciences » laissent entendre que les employés de la SAQ sont des privilégiés et devraient se montrer plus raisonnables. Ils affirment que les employés à temps partiel jouissent des conditions suivantes : « salaires débutant de 16 à 17\$/heure ; un régime de retraite qui s'apparente aux régimes de la fonction publique du Québec ; un mois de vacances rémunérées après seulement un an de travail ; et des horaires bien établis au préalable ». Or ces employés gagnent uniformément un salaire de 14,14\$/heure, auquel s'ajoute 18 % de bénéfices marginaux, qui doivent tout couvrir, y compris le mois de vacances prétendument rémunérées. [...] Ils affirment, de plus, que « ces employés touchent en moyenne un salaire supérieur de 35 % au salaire moyen du secteur du commerce de détail ». Je ne sais pas sur quoi repose ce 35 % [...] mais [...] le journaliste Stéphane Paquet montre que les salaires des employés de la SAQ sont en moyenne de 30 % inférieurs à ceux versés par le LCBO, même si les salaires de l'ensemble du commerce de détail sont au Québec de seulement 10 % inférieurs à ceux de l'Ontario. De plus, on sait que les conditions de salaire et de travail dans le commerce de détail se sont détériorées depuis vingt ans dans la foulée de Wal-Mart, McDonald's, etc. Pourquoi privilégier le modèle du marché au lieu de celui d'une entreprise comme la SAQ où les employés ne sont pas surexploités ? Nos deux professeurs d'économie affirment de plus qu'un dollar de salaire versé pour améliorer les conditions de travail des employés entraîne un dollar de moins en dividende pour l'État et un dollar de taxe en plus pour les Québécois ou, encore, un prix plus élevé pour les produits vendus aux consommateurs. Je ne sais pas, n'étant pas économiste, si ce raisonnement simple demeure exact et ne se révèle pas simpliste. Mais je sais, et ces deux économistes devraient le savoir, que le conflit ne portait pas sur les questions de rémunération, mais bel et bien sur les horaires de travail et que sa résolution n'avait pas de conséquences pécuniaires pour l'employeur (Piotte, 2005, p. 13-14).

Certains éditorialistes n'hésitent pas à inciter le public à franchir les piquets de grève. André Pratte, qui ne se prononce pas sur les enjeux du conflit, écrit : « Les Québécois n'ont aucune obligation morale de prendre parti dans ce conflit » (Pratte, 2004, p. A29). Alain Dubuc (cité dans Piotte, 2005) utilise l'argument du monopole pour justifier le fait de franchir des lignes de piquetage. Claude Picher va plus loin, il n'hésite pas à écrire que « [c]omme client, et même en tant que Québécois comme actionnaire de la SAQ, je ne veux pas savoir qui a raison et qui a tort » (cité dans Piotte, 2005, p. 13-14).

Le spectre de la privatisation resurgit. Jean-Jacques Samson, chef des nouvelles du *Journal de Québec*, écrit que «la privatisation brutale de la SAQ étant conjoncturellement peu praticable, on pourrait la faire en douce, en fermant les petites succursales et en multipliant les agences, ce qui affaiblirait le pouvoir de pression des syndiqués» (cité dans Piotte, 2005, p. 14). La réponse du public est quant à elle plus partagée. Pendant la grève, les pertes de profits de la SAQ se chiffrent à plus de 42 millions, l'entreprise passera du 8^e au 111^e rang des entreprises les plus admirées et 53 % (sondage CROP-*La Presse*) de la population condamnera le gouvernement pour sa gestion de la grève (Piotte, 2005, p. 37-38).

Le conflit s'enlise. Des syndiqués sont arrêtés dans des circonstances troubles². En janvier 2005, les coffres du syndicat sont à sec, et le SEMB SAQ commence «à magasiner ses options auprès de diverses centrales» (Desjardins, 2005). Le syndicat propose alors à ses membres de s'affilier à la CSN «afin de bénéficier d'une injection de fonds ainsi que d'un rapport de force renouvelé» (Desjardins, 2005). Ainsi,

[I]le 17 janvier 2005, après de longues, pénibles et houleuses discussions, dans le Palace de Laval dont les portes sont encerclées par des permanents du Syndicat de la fonction publique (SCFP) et d'autres syndicats de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ, Métallos) qui communiquent, à l'aide de téléphones cellulaires, avec des partisans dispersés dans l'assemblée générale du SEMB, celle-ci entérine à 76 % la recommandation unanime de son bureau exécutif et de son conseil général de s'affilier à la CSN (Piotte, 2005, p. 28).

La solidarité syndicale bat encore une fois en brèche. Le SCFP-FTQ accuse l'exécutif du SEMB d'être antidémocratique, de traiter ses membres comme du bétail, en ne soumettant pas à l'assemblée générale leur proposition qui prévoyait des allocations de grève plus généreuses (cité dans Piotte, 2005, p. 29). À la suite de l'affiliation du SEMB SAQ à la CSN, les négociations reprennent. Deux semaines plus tard, le 8 février 2005, une entente intervient. Elle est entérinée à 86 % par l'assemblée générale et la grève se termine.

Des hausses salariales de 2 % par année sont ainsi négociées (Desjardins, 2005). Concernant les enjeux qui nous intéressent, la SAQ renonce à sa demande visant à rattacher de force certains employés à temps partiel à une succursale, contrairement au système qui leur permettait auparavant de fréquenter de petits regroupements de plusieurs magasins pour accumuler un plus grand nombre d'heures (Desjardins, 2005). Près de 90 succursales des grands centres auront un statut «prioritaire», mais les regroupements demeurent intacts. Dans les faits, constate Piotte (2005, p. 35), la SAQ a maintenu et même élargi ses divisions. Une nouvelle méthode de calcul

2. Voir le texte de Silvie Verreault (2005), membre du SEMB SAQ.

établit le plancher d'emploi en fonction du nombre d'heures travaillées, ce qui mènera à la création de 80 nouveaux postes réguliers (Desjardins, 2005). Le nombre d'employés bénéficiant d'une sécurité d'emploi passe de 1000 à 1250 (Desjardins, 2005). L'entente donne toutefois naissance à une nouvelle catégorie d'employés réguliers sans sécurité d'emploi. La nouvelle catégorie est la suivante : « Employé régulier détenteur d'un poste 16 à 19,5 heures désigne tout employé qui occupe un poste comportant un horaire de 16 à 19,5 heures qui doit comprendre les vendredis, samedis et/ou dimanches pour une période de un (1) an, dans la même succursale et qui a complété sa période d'essai comme employé à temps partiel » (SEMB SAQ, 2005, article 7.01, p. 16). Ainsi,

400 à 600 employés travailleront entre 16 et 19 heures et demie du vendredi au dimanche, et ce, dans une succursale seulement. Ils pourront ensuite obtenir des heures ailleurs selon les besoins. Dans les couloirs, toutefois, on voyait cette mesure comme un gain net de la SAQ dans sa tentative de réduire la mobilité des employés à temps partiel³ (Desjardins, 2005).

La demande syndicale visant à éliminer les horaires où un employé se voit obligé de travailler deux jours la fin de semaine n'est toutefois pas entendue (Desjardins, 2005). La SAQ entend toutefois ne plus afficher ces postes ni en créer de nouveaux; les 181 postes concernés disparaîtront donc par attrition. Enfin, notons que concernant le réseau des SAQ-Agences, le syndicat a reçu la garantie que la SAQ n'ajoutera plus de points de vente aux 400 agences existantes.

Étant donné la complexité de la négociation, l'examen raffiné des résultats de la négociation déborde du cadre de l'analyse proposée ici. Comme souvent, le résultat semble relativement mitigé. Un employé à temps partiel d'une succursale de l'île de Montréal déclarera d'ailleurs au *Devoir* que « ça été très difficile, et on va rentrer au travail divisé », alors que d'autres cachaient mal leur soulagement tout en affirmant qu'« on ne peut pas tout avoir » (cité dans Desjardins, 2005). Le conflit de 2004-2005 aura toutefois démontré que les besoins différenciés des travailleurs atypiques sont désormais au cœur des revendications et des luttes menées par le syndicat.

Cela dit, au terme de ces négociations, la multiplicité des statuts d'emploi à la SAQ et les disparités de traitement envers les employés à temps partiel demeurent bien réelles. Ainsi, comme en fait foi l'article 7.01 de la convention collective 2005-2009, il existe désormais sept statuts d'emploi différents à la SAQ :

3. Pour Piote (2005, p. 35), « la création de cette nouvelle catégorie d'employés est évidemment une concession majeure de la part du syndicat, et peu d'employés à temps partiel savent vraiment comment va s'organiser leur horaire de travail dans ce nouveau contexte ».

- a) Employé permanent désigne tout employé qui bénéficie de la sécurité d'emploi aux termes de l'article de la présente convention.
- b) Employé régulier désigne tout employé qui a complété trois (3) mois cumulatifs d'emploi comme employé à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs de calendrier.
- c) Employé à l'essai désigne tout employé embauché pour remplir un poste à temps complet devenu vacant de façon permanente et qui compte moins de trois (3) mois cumulatifs d'emploi comme employé à l'essai à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs de calendrier sauf s'il y a entente pour prolonger ladite période.
- d) Employé à temps partiel désigne tout employé inscrit en vertu de la présente convention sur la liste prévue à l'article 8 pour le remplacement des absences, pour les surcroûts de travail, pour des besoins répétitifs liés à la création d'un poste à temps complet et pour tout travail à caractère temporaire ou occasionnel.
- e) Employé occasionnel désigne tout employé embauché spécifiquement pour travailler dans les succursales de la première semaine complète de juin à la dernière complète d'août ou à compter du 1^{er} dimanche jusqu'à la fin du mois, selon les règles prévues à l'article 8.00.
- f) Employé régulier détenteur d'un poste composé désigne tout employé qui occupe un poste à temps plein constitué d'heures garanties de travail effectuées dans plusieurs succursales d'une ou de plusieurs divisions.
- g) Employé régulier détenteur d'un poste 16 à 19,5 heures désigne tout employé qui occupe un poste comportant un horaire de 16 à 19,5 heures qui doit comprendre les vendredis, samedis et/ou dimanches pour une période de un (1) an, dans la même succursale et qui a complété sa période d'essai comme employé à temps partiel (SEMB SAQ 2005, article 7.01, p. 16).

Quant aux clauses de disparité de traitement, elles sont également fort nombreuses. Notons ici, à titre d'exemple, les cas suivants :

- a) La politique générale de l'entreprise [concernant la formation] ne s'applique pas aux employés à temps partiel de bureaux. Les employés à temps partiel se voient offrir des cours de formation après les employés réguliers (SEMB SAQ, 2005, article 2.10, paragraphes B1 et B2).
- b) L'employé régulier détenteur d'un poste 16 à 19,5 heures ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et n'est pas compté dans la garantie de postes simples. Il n'est pas éligible au régime d'assurance salaire ainsi qu'aux congés maladie. Sa participation aux autres régimes d'assurance est facultative (SEMB SAQ, 2005, article 7.02, paragraphe B).
- c) Les employés à temps partiel sont rattachés à une succursale appelée succursale d'appartenance. Les employés à temps partiel détenteurs d'un poste sont rattachés à la succursale où ils effectuent le plus

grand nombre d'heures à l'intérieur de leur horaire garanti. Les employés à temps partiel non détenteurs d'un poste sont rattachés à la succursale fixée par l'employeur (SEMB SAQ, 2005, article 8.01, paragraphes A et B).

On notera enfin que les employés de la SAQ ont renégocié depuis une nouvelle convention collective. Négociée en 2009, celle-ci couvre la période qui s'échelonne de 2010 à 2017. Malgré quelques mésententes entre les parties, les négociations se feront, selon les termes employés par le SEMB SAQ, en « mode raisonné⁴ ». Avec l'aide de deux médiatrices du ministère du Travail, le SEMB SAQ a réussi à obtenir quelques gains. Il a notamment été en mesure de mettre au rancart la proposition de la SAQ qui voulait introduire un programme de bonification au rendement pour les employés. De plus, le syndicat a été en mesure d'obtenir le « service continu », l'équité salariale à l'interne, la création de postes réguliers 30 heures ainsi que la disparation du statut d'employé occasionnel, ce qui a notamment permis la création de 121 postes réguliers à temps plein. De plus, un nouveau statut de « coordonnateur de succursale solo » a également été introduit.

3. Les principaux enjeux soulevés

Les luttes des travailleurs de la SAQ au cours des trente dernières années mettent en lumière de nombreux enjeux liés à l'organisation collective des travailleurs temporaires. Concernant le renouvellement à l'interne des organisations syndicales, l'étude de cas illustre bien leur difficulté, mais aussi leur capacité, à s'adapter aux besoins différenciés de ces travailleurs. Même si cette étude de cas a d'abord permis de constater le peu de considérations accordées aux préoccupations des travailleurs temporaires pendant de nombreuses années, elle montre aussi qu'à long terme, les organisations syndicales ont progressivement été amenées à s'adapter et à refléter davantage leurs besoins différenciés. Plusieurs facteurs semblent avoir contribué à cette adaptation. D'abord, il y a bien sûr la force du nombre. Dans la mesure où les travailleurs temporaires à la SAQ représentent désormais plus de 70 % des membres du SEMB SAQ, il est somme toute normal que leurs préoccupations soient aujourd'hui au cœur de l'agenda syndical. Au fil du temps, on a aussi pu constater un renouvellement du leadership syndical, qui inclut désormais des personnes qui ont vécu les conditions d'emploi associées aux statuts plus précaires et qui sont plus sensibles aux préoccupations des travailleurs temporaires. Par ailleurs, le fait d'avoir nommé un négociateur spécialisé dans les questions

4. Entretien téléphonique avec un responsable syndical, mai 2013.

liées au travail atypique lors du renouvellement de la dernière convention collective (2010-2017) illustre aussi l'important changement de situation à l'intérieur du SEMB SAQ.

Outre la capacité d'adaptation des organisations syndicales, ces éléments renvoient à la question de la reconnaissance des travailleurs atypiques. À cet égard, on notera d'abord que dans le cas de la SAQ, la reconnaissance juridique de l'organisation collective des travailleurs temporaires a été facilitée par le fait qu'ils ont été intégrés à un syndicat qui, à l'origine, était surtout composé de travailleurs «typiques». Pour ce qui est de la reconnaissance des travailleurs temporaires au sein même de leur organisation syndicale, il aura fallu du temps, mais l'importance prise par les enjeux les concernant au premier chef au cours des récents conflits de travail, les gains liés à la «révolution» engendrée par l'inclusion de dispositions permettant de sécuriser les perspectives de revenus des travailleurs temporaires en leur permettant de travailler dans plusieurs succursales, la défense de cet acquis à la suite de la grève de 2004-2005 (puis lors du plus récent renouvellement), montrent bien que non seulement les travailleurs temporaires de la SAQ sont désormais reconnus au sein de leur organisation, mais qu'ils y exercent même un certain leadership.

Aussi, et c'est là un autre enjeu, les luttes menées par les syndiqués du SEMB SAQ permettent de constater la difficulté de contrer la volonté d'un employeur qui cherche à diviser le collectif de travailleurs. Dès sa création, les travailleurs de la SAQ ont dû se plier à une demande de l'employeur, entérinée par la Commission des relations ouvrières (CRO), et séparer les travailleurs de l'entreprise en deux syndicats distincts, l'un regroupant les travailleurs des entrepôts et l'autre, sur lequel nous avons centré notre attention, regroupant les employés des magasins et des bureaux de la SAQ. Plus encore, au sein même du SEMB SAQ, il existe aujourd'hui plus de sept statuts d'emploi, dont l'un a été arraché lors du conflit de 2004-2005 par l'employeur alors même que les enjeux touchant les travailleurs temporaires étaient au centre des revendications syndicales. Corollairement, on a également pu constater que cette multiplication des statuts d'emploi se traduit par une hétérogénéité des situations d'emploi et que cela a des répercussions sur la capacité de l'organisation syndicale à organiser la «solidarité dans la diversité». En témoigne le fait que les travailleurs temporaires, dont les doléances n'étaient que peu prises en considération dans les négociations syndicales (du moins avant le milieu des années 1980), n'ont pas hésité à franchir les piquets de grève afin de faire fonctionner l'entreprise lors des grèves à la fin des années 1970. De la même façon, de plus en plus de travailleurs, confinés dans des statuts périphériques d'emploi, voient le travail à la SAQ comme un *sideline* a certainement une incidence négative sur leur sentiment d'appartenance au collectif de travail. Parce qu'il s'agit d'emplois que ces travailleurs comptent

quitter à court ou moyen terme, cela a un effet sur la capacité des organisations syndicales à les mobiliser pour améliorer leurs conditions de travail. Cela dit, comme on l'a évoqué précédemment, dans la mesure où le SEMB SAQ a été en mesure de se transformer progressivement, d'aligner ses revendications aux besoins différenciés des travailleurs temporaires et d'améliorer sa capacité de gérer à l'interne les tensions pouvant exister entre les travailleurs des différents statuts, il semble que le SEMB SAQ ait su favoriser l'activisme syndical chez les travailleurs temporaires autrefois largement démobilisés. Ainsi, alors qu'en 1991, l'une des membres du comité exécutif pouvait encore dire ceci : « Qui va faire la grève quand on devra la faire pour protéger nos acquis ? Qui va se battre si tout le monde travaille aussi ailleurs ou étudie ? » (cité dans Godin, 1991, p. 540), on a pu constater que ce sont les travailleurs temporaires qui ont été aux avant-postes lors du conflit de 2004-2005.

La capacité des organisations syndicales à faire primer la défense des intérêts des travailleurs atypiques sur les rivalités syndicales constitue un autre enjeu mis en lumière. Le déroulement du conflit de 2004-2005 à la SAQ tend toutefois à montrer la difficulté d'outrepasser les rivalités intersyndicales. Comme on l'a vu, la séquence des événements laisse croire que les centrales syndicales, plutôt que de manifester immédiatement leur solidarité envers les travailleurs de la SAQ, ont plutôt attendu l'épuisement des ressources du SEMB SAQ avant de lui venir en aide. Plus encore, l'ampleur des jeux de coulisse que nous avons évoqués lors du vote d'affiliation tend à montrer que la course aux membres a pris le pas sur la volonté d'accompagner un syndicat, majoritairement formé de travailleurs atypiques, dans une situation de crise. Piote (2005, p. 29) ajoute :

Le maraudage intersyndical ne se fait jamais au nom des grandes valeurs de démocratie et de solidarité. Ce sont des luttes d'appareils, regroupant permanents et libérés, dans lesquels on vend, sous pression, aux membres, des cartes d'adhésion comme si c'étaient des barres de savon. Mais je n'ai jamais vu un maraudeur descendre aussi bas que le SCFP/FTQ, qui avait pourtant jusqu'ici une bonne réputation dans le milieu syndical.

Cela dit, on a pu constater que dans une certaine mesure, la compétition entre les organisations syndicales a parfois joué en faveur des travailleurs atypiques. Comme le souligne Godin à propos de la campagne de maraudage réalisée par la FTQ au début des années 1980 auprès des travailleurs temporaires de la SAQ : « La guerre aura eu du bon. En effet, au cours de la cabale, on a beaucoup discuté entre employés permanents et temporaires. On a senti chez les derniers une volonté nouvelle de rapprochement. Quant aux dirigeants [syndicaux], ils en tirent une leçon : le statut des temporaires doit devenir l'un des enjeux de la négociation qui débute » (Godin, 1991, p. 429).

Eu égard aux enjeux portant sur le renouvellement interne de l'action syndicale, l'étude de cas, bien que cet aspect ne concerne pas directement les travailleurs temporaires (mais plutôt les employés de l'usine d'embouteillage de la SAQ), montre aussi les difficultés pour les organisations syndicales de concilier leurs rôles d'entrepreneur et de protecteur des salariés. Ainsi, en acceptant de financer la privatisation de l'usine d'embouteillage de la SAQ à la fin des années 1990, le Fonds de solidarité de la FTQ a non seulement pris une position qui allait à l'encontre de la position initiale des employés syndiqués de l'usine, mais il a fait en sorte de briser l'unité syndicale qui avait jusque-là réussi à établir un front commun contre la décision de recourir à la sous-traitance. L'enjeu ici porte donc sur la capacité des organisations syndicales à «jouer des deux côtés de la clôture» et à concilier le discours et la pratique eu égard à son intention de protéger les travailleurs propulsés sur les marchés périphériques du travail.

On notera enfin deux derniers enjeux, qui renvoient moins à la question du renouvellement à l'interne du syndicalisme qu'au contexte dans lequel celui-ci cherche à renouveler sa pratique. D'abord, l'étude de cas permet de mettre en lumière le rôle actif de l'État québécois qui, à travers l'action d'une société d'État dont il nomme les dirigeants, n'hésite pas à multiplier les statuts d'emploi, à recourir à la sous-traitance, voire à la privatisation partielle de la SAQ sans développer une stratégie visant à limiter les effets délétères de ce type de pratiques sur les travailleurs projetés sur les marchés périphériques du travail. Bref, l'État n'est pas un allié de ces travailleurs. Loin de s'inscrire dans une dynamique cherchant à concilier flexibilité et protection des travailleurs atypiques, son action s'inscrit tout à fait dans la dynamique de précarisation par la centrifugation évoquée dans le chapitre 3. Le deuxième enjeu renvoie à l'«air du temps», qui semble marqué par une attitude défavorable à l'action syndicale. On l'a vu, l'employeur – une société d'État faut-il le rappeler – a cherché à diviser les travailleurs non seulement en scindant les travailleurs en deux unités syndicales, mais aussi en recourant à des briseurs de grève, et en s'appuyant sur un appareil répressif afin de briser les luttes des travailleurs de la SAQ. On l'a vu aussi, le milieu politique et la presse n'ont pas hésité à inviter la population à franchir les piquets de grève, ce qui a eu pour effet de saper le rapport de force des syndiqués, cela étant particulièrement notable lors du conflit de 2004-2005. Pour ce qui est de l'opinion publique, le constat est plus mitigé. Piotte (2005) relève les importantes pertes de profit lors du conflit de 2004-2005, mais, pour lui, le manque de soutien de la part des citoyens – qui, souligne-t-il, faisaient la file dans de nombreuses succursales dès la seconde journée du conflit – constitue l'un des éléments centraux expliquant les faibles gains obtenus par les syndiqués.

Éléments de conclusion

On notera enfin que cette étude de cas valide ce que nous avançons dans le troisième chapitre, à savoir que le gouvernement du Québec semble jouer un rôle de facilitateur dans la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, comme en fait foi l'importance de la main-d'œuvre atypique employée par la SAQ et la privatisation petit à petit – faute d'une privatisation totale comme le gouvernement péquiste a tenté de le faire au milieu des années 1980 – d'activités autrefois assurées par cette société d'État.

En ce qui a trait au lien entre la pratique et le discours syndicaux, comme nous avons pu le constater, alors que la prolifération du travail temporaire précaire à la SAQ remonte au début des années 1970, ce n'est qu'après une campagne de maraudage au début des années 1980 que le syndicat se rendra réellement compte de son existence en ses rangs. Puis, près de vingt ans passeront avant que des gains importants soient obtenus⁵, et trois autres années avant qu'un conflit de travail ne mette ces travailleurs à l'avant-plan. Ainsi, même si, contrairement aux employés-étudiants (chapitre 9), les travailleurs temporaires de la SAQ sont intégrés au collectif syndical depuis 1964, plus de quarante ans de syndicalisme, pourtant combatif, du Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ seront nécessaires afin que celui-ci s'adapte véritablement à cette catégorie de travailleurs en marge du salariat classique que sont les travailleurs temporaires ou à temps partiel. Cela dit, il n'en demeure pas moins qu'il existe encore aujourd'hui plus de sept statuts d'emploi distincts parmi les employés des magasins et des bureaux de la SAQ et que, plus encore, de nombreuses clauses de disparité de traitement sont toujours présentes dans la convention collective. Bref, le cas de la SAQ met en lumière l'ampleur du défi lié à l'organisation de la solidarité dans la diversité dans un contexte où la multiplication des statuts d'emploi conduit à une hétérogénéisation des situations de travail qui, d'une part, tend à démobiliser une partie importante du collectif de travail et qui, d'autre part, rend plus difficile l'alignement des revendications de manière à répondre aux besoins spécifiques de chacun des groupes de travailleurs.

Concernant le rôle joué par les grandes centrales syndicales, le cas des luttes menées par le SEMB SAQ, longtemps indépendant, met également en évidence la faiblesse de la solidarité intersyndicale, pourtant considérée comme cruciale par les centrales elles-mêmes. Au bout du compte, force est de constater que les tiraillements entre organisations syndicales,

5. Nous évoquons ici surtout la «révolution de l'article 8», c'est-à-dire les gains obtenus lors de la négociation de 1997 et permettant aux travailleurs temporaires d'accumuler des heures dans plusieurs succursales. On peut également souligner les gains liés à la conversion de postes temporaires en postes permanents.

que ce soit concernant la répartition des cotisations syndicales entre la centrale et le syndicat local conduisant à l'expulsion du SEMB SAQ de la CSN à la fin des années 1970 ou les campagnes de maraudage organisées par des affiliés de la FTQ (1980, 2002, 2005), semblent devoir très peu à la protection des intérêts des travailleurs temporaires. Aussi, l'étude de cas met en lumière la difficulté, pour le syndicalisme, de concilier son rôle d'entrepreneur à celui de protecteur des intérêts des travailleurs.

9

LE CAS DES ÉTUDIANTS-EMPLOYÉS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES

Cette troisième étude de cas, qui porte sur les luttes menées par les étudiants-employés dans les universités québécoises, traite de la situation particulière de travailleurs à temps partiel employés sur une base temporaire et qui combinent études et emploi au sein de leur institution d'enseignement. Les textes de Freitag (1998), de Chiasson-Lebel (2005, 2007) et de Harvey et Dumont (2006) notamment, mais aussi les journaux étudiants¹ et les archives syndicales des différents syndicats d'étudiants-employés, nous ont été fort utiles afin d'en dresser le canevas. Des entretiens non structurés ont également été réalisés avec un membre de l'exécutif du Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s (SÉtuE) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et un agent régional à la syndicalisation pour l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC-FTQ) afin de vérifier certains détails et de valider l'ensemble de l'étude de cas. Au besoin, et lorsque cela était possible, nous avons également vérifié certains renseignements directement dans les décisions rendues par la Commission des relations du travail (CRT) du Québec ainsi que dans les conventions collectives signées par les syndicats d'étudiants-employés.

1. Les archives Web des journaux étudiants suivants ont été consultées : *Impact Campus* (Université Laval), *Quartier Libre* (Université de Montréal) et *Montréal Campus* (Université du Québec à Montréal).

1. La précarisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor des étudiants-employés dans les universités québécoises: une mise en contexte

La prolifération des étudiants-employés répond à une « transformation structurelle de l'Université » : « Le souci du développement de la recherche tend, actuellement, à induire une mutation fondamentale de la nature de l'université, qui la fait passer d'un statut sociétal d'institution de formation à celui d'organisation de production » (Freitag, 1998, p. 30).

Eu égard aux questions qui nous préoccupent, l'un des résultats immédiats de ces transformations, l'accroissement du nombre d'étudiants par classe, « oblige l'université à rivaliser d'astuce pour que s'accomplissent les tâches essentielles de correction et de soutien à l'enseignement », tâches qui sont de plus en plus déléguées aux étudiants-employés (Chiasson-Lebel, 2005, p. 1). Cette dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail est en outre renforcée par le fait que la tâche d'enseignement dans les universités est de moins en moins valorisée par le corps professoral, qui la délaisse au profit de la recherche (Chiasson-Lebel, 2005, p. 1). À l'UQAM, il y avait en 2005, annuellement, 2500 étudiants-employés signant plus de 4000 contrats de travail (Chiasson-Lebel, 2007, p. 2), et en additionnant la recherche et l'enseignement, ce sont plus de 800 000 heures que les étudiants-employés de l'UQAM effectuaient chaque année (Chiasson-Lebel, 2005, p. 1), ce qui en fait des acteurs non négligeables au sein de cette institution d'enseignement. Ainsi, depuis une vingtaine d'années, la prolifération de travail des étudiants-employés se déploie parallèlement à la stagnation du nombre de professeurs réguliers et du recours accru aux chargés de cours, phénomènes que nous avons abordés ailleurs (Noiseux, 2008). Bref, la situation des étudiants-employés, comme le cas des chargés de cours, s'inscrit dans une même dynamique de précarisation par la flexibilisation des coûts de main-d'œuvre à travers le recours à la multiplication des statuts d'emploi atypique dans le secteur de l'enseignement et de la recherche universitaires.

Déjà en 1975, le Sénat de l'Université McGill recommandait que « les salaires des auxiliaires d'enseignement (*teaching assistants*) soient indexés ou augmentés de manière à prendre en compte l'augmentation du coût de la vie comme cela se fait pour les autres employés à temps plein » (*Senate Document D5-37*, 10 décembre 1975, cité dans l'Association for Graduate Students Employed at McGill – AGSEM, s. d.; notre traduction). La recommandation n'a pas été entendue et la situation se détériora davantage dans les années 1980 (AGSEM, s. d.). Ainsi, en 1997, les auxiliaires d'enseignement ne gagnaient en moyenne que 6526\$ par année (comparativement

à 11 000\$ si les salaires avaient été indexés) (AGSEM, s. d.). On notera enfin qu'à l'UQAM, avant la syndicalisation, les salaires des membres du SÉtuE étaient gelés depuis plus de dix ans (Chiasson-Label, 2005). La syndicalisation des étudiants-employés québécois étant récente, lorsque l'on compare avec la situation dans les autres universités canadiennes, ceux-ci sont généralement moins payés que leurs collègues².

2. Une chronologie partielle des luttes menées par les étudiants-employés

À l'Université McGill, les luttes des auxiliaires d'enseignement pour de meilleures conditions de travail remontent aux années 1970. Dès 1974, ces étudiants-employés de la Faculté des Arts se regroupent dans la McGill Teaching Assistants Association (MTAA). Bien que non encore organisés dans un syndicat accrédité en vertu du Code du travail, 115 auxiliaires d'enseignement font une grève de huit jours en mai 1976, et obtiennent un rehaussement de leurs conditions de travail et l'engagement – non suivi – d'un ajustement annuel du niveau des salaires en fonction de l'augmentation du coût de la vie (*Montreal Star*, 4 février 1976 et *The Gazette*, 4 février 2006, cité dans AGSEM, s. d.). Durant les années 1980, les conditions de travail des auxiliaires d'enseignement continuent à décliner, le ratio élèves/auxiliaires d'enseignement ne cesse de s'accroître et les disparités entre les salaires qui sont versés à ces derniers (selon les facultés) se font de plus en plus grandes. Le MTAA lance donc une vaste enquête interne – le Schultze Report (1986) en constitue l'aboutissement – qui conclura que «*the lessons of our history are obvious: unless we organise and maintain constant vigilance over our employers we shall not even succeed in attempts to preserve our existing advances*» (cité dans AGSEM, s. d.). Quatre ans plus tard, en l'absence de progrès dans leurs négociations avec l'institution d'enseignement, les membres de l'association décident, à l'occasion d'une assemblée générale (octobre 1990), qu'il est temps de former un véritable syndicat accrédité (AGSEM, s. d.).

-
2. Il existe déjà 19 syndicats d'étudiants-employés dans les universités canadiennes hors Québec, dont certains existent depuis plus de 25 ans. Pour la liste actualisée de ces organisations syndicales, voir le site du UGSW de la University of New Brunswick: <<http://ugsw.ca/links>>, consulté le 19 juin 2013. À titre d'exemple, les auxiliaires d'enseignement de l'Université McGill, syndiqués depuis 1993, touchent entre 21\$ et 29,67\$ l'heure. À l'UQAM, les adjoints de recherche inscrits au doctorat gagnent, en 2013, 22,71\$ l'heure (annexe 1 de la convention collective de l'unité 1 du SÉtuE, <http://www.setue.org/sites/default/files/Convention_collective_2009_Unit%C3%A9_1_1.pdf>, consulté le 14 juin 2013). À l'Université McMaster (Ontario), les auxiliaires d'enseignement détenant un diplôme d'études supérieures gagnent, en 2008, 39,40\$ l'heure (convention collective, <<http://www.cupe3906.org/wordpress/wp-content/uploads/2010/01/TA-Collective-Agreement-Final-for-printing.pdf>>, consulté le 14 juin 2013).

Après s'être entretenus avec plusieurs délégations syndicales, les membres de la MTAA décident de s'affilier à la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ), elle-même affiliée à la CSN. Le processus menant à l'accréditation est alors enclenché. L'Association of Graduated Students Employed at McGill (AGSEM) est formée en février 1992. Elle réussit d'abord à obtenir l'adhésion de plus de 35 % des étudiants-employés alors à l'emploi de l'université puis, lors d'un vote tenu au mois de novembre de la même année, une majorité absolue d'entre eux se déclare en faveur de l'adhésion à la FNEEQ, ce qui mène, en février 1993, à la formation du premier syndicat d'étudiants-employés au Québec.

Depuis cette date, l'AGSEM a ratifié deux conventions collectives. La première négociation fut longue et laborieuse. D'une part, l'AGSEM exige la parité avec les auxiliaires d'enseignement travaillant dans les autres universités canadiennes, ce qui s'avère très ambitieux puisque dans certains cas, les conditions prévalant en 1994 dans ces universités ont été établies à la suite de plus de vingt ans de négociation entre les représentants des étudiants-employés et les universités (AGSEM, s. d.). D'autre part, la direction de McGill refuse de négocier sérieusement au cours des premières années, étire la négociation et profite de l'occasion pour procéder à des coupes dans les budgets destinés à payer les salaires des auxiliaires d'enseignement (AGSEM, s. d.). Ainsi, commencée en 1994, la négociation ne sera terminée qu'en 1998, après être d'abord passée par la conciliation, puis par la procédure d'arbitrage. Les gains obtenus à la suite de la signature de la première convention collective (janvier 1998-mai 2001) sont modestes. L'augmentation salariale est limitée à 2 % annuellement (certains auxiliaires d'enseignement voient même leur salaire réduit), le redressement vers la parité des salaires dans l'ensemble du campus est étendu sur trois ans, etc. Selon le négociateur de la CSN (cité dans l'AGSEM, s. d.) chargé du dossier, trois facteurs ont joué contre les membres de l'AGSEM. D'abord, puisqu'ils furent les premiers à se syndiquer, la procédure d'arbitrage pouvait difficilement tourner en leur faveur, le conciliateur étant tenu de comparer les demandes de l'AGSEM avec les conditions de travail des autres étudiants-employés au Québec (et non au Canada, l'éducation étant un champ de compétence provinciale), ceux-ci étant relativement mal payés. Plus encore, les salaires du corps enseignant de McGill étant plus faibles que la moyenne québécoise, il y avait fort à parier que cela pourrait jouer contre l'AGSEM. Enfin, n'étant formée que depuis 1993, l'AGSEM ne pouvait plaider un rattrapage salarial remontant à 1988, date depuis laquelle les salaires versés à ses membres avaient été gelés. Parmi les gains obtenus, l'affichage des postes devient obligatoire.

Le processus de négociation de la seconde convention collective est également fastidieux. Débutées en janvier 2001, les négociations n'aboutissent qu'en mars 2003. Encore une fois, selon l'AGSEM (s. d.), la direction de McGill a tout fait pour allonger le processus. Ce n'est qu'après le déclenchement d'une grève générale illimitée, d'une durée de deux semaines en avril-mai 2003, que les deux parties réussissent à s'entendre afin de ratifier une seconde convention collective. Cette fois-ci, les résultats sont plus probants, l'AGSEM réussissant à obtenir un peu plus de 22 \$ l'heure pour ses membres, tous secteurs confondus.

Il faut attendre plus de dix ans après la naissance de l'AGSEM avant qu'un second syndicat d'étudiants-employés dans les universités québécoises se forme. À l'UQAM, après une campagne de signature de cartes syndicales s'échelonnant sur huit mois, et malgré l'échec d'une première requête en accréditation syndicale, la CRT statue en mars 2004 que plus de 40 % des personnes visées par la demande ont manifesté le désir d'être syndiquées et ordonne la tenue d'un vote sur la syndicalisation. Début avril, plus de 800 personnes se prononcent à plus de 90 % en faveur de la création d'un syndicat. Le 4 mai de la même année, les étudiants-employés de l'UQAM obtiennent leur accréditation syndicale.

Le Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉtuE), qui compte aujourd'hui plus de 4100 membres (unités 1 et 2 confondues³), est le plus important syndicat d'étudiants-employés au Québec. Affilié à l'AFPC-FTQ, il constitue la seconde organisation syndicale – la première dans une université francophone – rassemblant des étudiants-employés.

Lorsque la première convention collective, qui concerne l'unité 1 est ratifiée en juin 2005, le SÉtuE affirme que bien que celle-ci ne soit pas parfaite, elle constitue sans aucun doute un gain fort appréciable pour un secteur de travail atypique (Chiasson-Lebel, 2005, p. 2). La masse salariale globale destinée aux étudiants-employés augmentera de 55 % durant la durée de la convention. Parmi les gains appréciables, outre un ajustement des salaires et des augmentations prévues tout au long de la période couverte par la convention et variant entre 6 et 16 % sur quatre ans, le SÉtuE a aussi obtenu la création d'un mécanisme d'affichage pour les contrats d'une durée

3. L'unité 1 rassemble les auxiliaires d'enseignement et les auxiliaires de recherche (convention collective de l'unité 1, <http://setue.net/wp-content/uploads/2013/07/convention_collective_2009_unite_1_1.pdf>, consulté le 28 avril 2014), et l'unité 2 concerne les employés-étudiants de l'UQAM effectuant diverses tâches liées au soutien académique (convention collective de l'unité 2, <http://setue.net/wp-content/uploads/2013/07/convention_collective_2009_unite_2_1.pdf>, consulté le 28 avril 2014). En 2012, une troisième unité s'ajoute aux deux premières, pour les étudiants occupant des emplois d'agent de liaison et de superviseur au Centre d'appels de la Fondation de l'UQAM (convention collective de l'unité 3, <<http://setue.net/wp-content/uploads/2013/08/ENTENTE-2012-09.pdf>>, consulté le 28 avril 2014).

de plus de 45 heures, la création d'une banque de candidatures obligatoire, la rémunération des jours fériés, l'obtention d'une contribution de l'université au régime d'assurance des étudiants-employés et l'instauration d'un mécanisme de réajustement d'un contrat d'emploi qui permet que l'ensemble des heures travaillées soit rémunéré. Innovation fort intéressante, un mécanisme permettant de régler les griefs liés à la protection de la propriété intellectuelle est aussi mis sur pied. Pour ce qui est des revendications non satisfaites, le SÉtuE reconnaît qu'il n'a pas été en mesure d'inclure une clause qui établirait un lien entre augmentation des droits de scolarité et augmentation des salaires des étudiants-employés.

La signature de cette première convention collective encourage d'autres étudiants-employés de l'UQAM à engager un processus de syndicalisation. Ainsi, en août 2005, ce qui deviendra l'unité 2 du SÉtuE obtient son accréditation. Celle-ci regroupe des étudiants-employés effectuant des tâches liées au soutien à la vie académique, par exemple les placiers et placières, les préposés aux stationnements et à l'accueil, les commis, les animateurs, etc. (SÉtuE, 2006, p. 1). La signature de la première convention collective de cette seconde unité a lieu le 5 juin 2006. Parmi les gains importants liés à cette convention collective, on retrouve des augmentations de salaire, des avantages sociaux (congé de maternité et de paternité) et la création d'une banque de curriculum vitae (SÉtuE, 2006). Elle fait du SÉtuE le premier syndicat d'étudiants-employés à obtenir un contrat d'emploi pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs étudiants-employés par une université québécoise.

Depuis le succès à l'UQAM, on a pu constater un fort effet d'entraînement. En avril 2006, les auxiliaires d'enseignement et de recherche de l'Université de Montréal et de l'Université Concordia déposent des requêtes en accréditation auprès de la CRT. Puis, en juin 2006, les auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université Laval à Québec font de même. De manière générale, les objectifs prioritaires de ces groupes ressemblent beaucoup aux revendications portées par le SÉtuE lors des négociations de leur première convention collective, soient

l'abolition de la discrimination salariale estivale, l'établissement d'une politique de rémunération comparable aux autres universités québécoises, l'obtention d'une contribution de l'université au régime d'assurance des étudiants-employés et une rémunération des heures réellement travaillées ainsi qu'une reconnaissance des droits des étudiants-employés en matière de santé et sécurité au travail (Harvey et Dumont, 2006).

Depuis, le Teaching and Research Assistants at Concordia (TRAC), affilié à l'AFPC-FTQ, a été officiellement accrédité, fort d'un appui de plus de 92 % des étudiants-employés de Concordia. Il se décline en deux unités. La première, accréditée en octobre 2006, concerne 1 000 assistants

de recherche. La seconde, accréditée en décembre 2006 (2006 QCCRT 0615), accueille les auxiliaires d'enseignement. Ce n'est toutefois qu'en 2011 que le TRAC réussit à présenter une première convention collective à ses membres. Malgré la longueur du processus, la convention collective du TRAC est sommaire et assure une protection minimale à ses membres. À l'Université de Montréal, un premier vote sur la pertinence de créer un syndicat se tient en juin-juillet 2006 et obtient l'appui de 85 % des étudiants-employés qui ont voté. Par contre, étant donné le taux de participation de 54 %, 85 % n'est pas suffisant pour obtenir la majorité des membres admissibles nécessaire à la reconnaissance par la CRT (2006 QCCRT 0525). L'AFPC-FTQ demande donc la tenue d'un nouveau vote compte tenu du haut taux d'appui et du fait que le vote s'est produit durant la période estivale et la période des déménagements. La CRT refuse toutefois cette demande et rejette la requête en accréditation (2006 QCCRT 0525). Une nouvelle demande est déposée au printemps 2007. À la suite d'un référendum postal tenu du 15 mai au 21 juin 2007, les 826 étudiants salariés de l'Université de Montréal optent à 86 % pour la création d'un syndicat. Le taux de participation était de 75 %. En juillet, la CRT émet le certificat d'accréditation officialisant la création du Syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'Université de Montréal (SÉSUm). Les 2 000 auxiliaires de recherche (AR) et d'enseignement (AE) de l'Université Laval votant à plus de 74 % en faveur de l'adhésion à l'AFPC, le Syndicat des étudiants-employés de l'Université Laval obtient quant à lui son accréditation au début novembre 2006, puis, le même mois, le Syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'Université du Québec en Outaouais (SEESUQO) est lui aussi dûment reconnu par la CRT. Un syndicat d'étudiants-employés de l'Université du Québec à Chicoutimi (SEEEU) est ensuite accrédité en février 2008 (2008 QCCRT 0158). Des conventions collectives sont signées à l'Université Laval (mars 2008) et à l'Université de Montréal (juin 2008). Dans ces deux cas, l'entente négociée à l'UQAM a servi de base de discussion. Selon le responsable du dossier à l'AFPC-FTQ, des gains importants ont été enregistrés, notamment sur la question des salaires et sur la participation de l'université aux régimes de protection sociale. Des campagnes de syndicalisation ont ensuite lieu à l'Université de Sherbrooke (SAREUS) et à l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR), qui signent respectivement leur première convention collective en 2010 et 2013. On notera enfin que depuis cette vague de syndicalisation des étudiants-employés, les négociations sont plus faciles pour le SÉtuE. En 2009, l'entente de principe pour les unités 1 et 2 a été respectivement acceptée à 98,55 % et 95,80 %. Les gains obtenus comprennent une augmentation de salaire allant de 5,4 % à 32,4 %, un affichage des contrats de plus de 20 heures (contrairement à 45 heures dans la dernière convention collective) et plus de temps pour le dépôt des griefs.

3. Les principaux enjeux soulevés

Le premier enjeu mis en relief par cette étude de cas concerne la difficulté d'organiser un collectif instable de travailleurs dispersés et très mobiles. Les étudiants-employés travaillent parfois pour une unité de recherche au sein de l'université, parfois pour un département, parfois par des contrats de recherche gérés individuellement par un professeur, parfois pour des services périphériques (stationnement, salle de spectacle, campagne de souscription, etc.). La courte durée des contrats de travail rend difficile l'établissement d'une liste de travailleurs, préalable nécessaire afin de mener avec efficacité une campagne de recrutement. Enfin, les étudiants changent souvent d'adresse, d'institution d'enseignement, bref, ceux-ci sont très mobiles, ce qui a aussi pour effet de les rendre difficilement accessibles. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant qu'il ait fallu plus de dix ans pour convaincre un nombre suffisant de *graduated students* de l'Université McGill de se regrouper au sein d'un syndicat. À l'UQAM et à l'Université de Montréal, les campagnes de recrutement se sont étirées sur une durée de plus d'un an et, plus encore, le SÉtuE et le SESUM ont dû faire deux tentatives avant de réussir à joindre un nombre suffisant d'étudiants-employés pour forcer le vote qui a conduit à la naissance de ces organisations syndicales. Cela dit, le développement récent des technologies de l'information a permis d'innover dans la mise en place des campagnes d'adhésion. Ainsi, l'utilisation du courrier électronique et des chaînes de messages permettant aux nouveaux membres de se transformer en agents de syndicalisation en faisant suivre à leurs collègues l'information sur la campagne de recrutement ont été des outils essentiels afin de pouvoir joindre un maximum d'étudiants-employés et d'obtenir le 35 % d'adhésion préalable à un vote portant sur la création d'un syndicat⁴. On notera par ailleurs que lors des plus récentes campagnes, l'AFPC-FTQ n'a pas hésité à engager des agents de syndicalisation avec le même profil sociodémographique que les travailleurs visés, et les succès obtenus mettent bien en évidence la pertinence des recommandations faites à cet égard, par Heery et Adler (2004) notamment (chapitre 4). En fin de compte, les nombreux succès récents montrent bien qu'il est possible de briser les barrières liées à l'organisation collective des étudiants-employés. On notera par ailleurs – et c'est là aussi un défi que doit surmonter le syndicalisme aujourd'hui lorsqu'il cherche à organiser collectivement des travailleurs atypiques – que l'absence de collaboration de la direction de l'UQAM – une université dite progressiste – afin de fournir une liste de ces employés (SÉtuE, 2005a) lors de la campagne de syndicalisation en 2004 et la lenteur des négociations entourant la signature de conventions collectives – nous pensons ici surtout au cas de McGill – illustrent bien l'attitude défavorable vis-à-vis du syndicalisme des parties que doivent affronter les syndicats d'étudiants-employés.

4. Entretien avec un membre de l'exécutif du SÉtuE, août 2007.

Un second enjeu a trait à la volonté réelle des organisations syndicales (et des centrales) de soutenir les efforts d'organisation collective qui émergent des étudiants-employés. À cet égard, on notera qu'alors qu'il n'y a pas si longtemps, comme le soulignait Isabelle Renaud (militante du SÉtuE), «dans le mouvement syndical en général, l'organisation de ces personnes [et des travailleurs atypiques en général était] vue comme un fardeau, une sorte de "mythe de Sisyphe", une lutte toujours à recommencer⁵», il semble que les grandes centrales syndicales aient réévalué leur position à cet égard. Cela dit, on notera, du moins dans le cas de la campagne de syndicalisation à l'UQAM, qu'au moins une grande centrale syndicale québécoise a hésité à se lancer dans la campagne de syndicalisation⁶. Bien que, comme dans le cas des auxiliaires d'enseignement de McGill, l'activisme de la base fut le principal catalyseur de la syndicalisation à l'UQAM, la campagne n'aurait pas eu réellement lieu sans l'appui de l'AFPC, qui est rapidement venue prêter main-forte aux premiers étudiants-employés militants pour la formation d'un syndicat⁷. Le cas de l'Université de Montréal montre aussi l'importance de la mobilisation de la base. Comme le souligne encore une fois notre interlocuteur au SÉtuE, «dans le cas de l'UdeM, la campagne provient à l'origine d'une campagne d'affichage qui avait été faite [à l'UdeM] pour attirer les gens de la CSN en espérant que les autres syndicats laissent le champ libre à Laval. Il y avait alors tentative de diviser le terrain pour que les centrales cessent de s'affronter. Finalement, des gens de l'UdeM ont tout de suite voulu s'impliquer et la campagne – sous l'égide de l'AFPC – s'est faite⁸».

Une fois le succès de la mobilisation du SÉtuE obtenu, les centrales syndicales accroîtront leur engagement dans ce secteur. Au cours de l'été 2006, la FTQ annonce la mise sur pied d'une vaste campagne de syndicalisation s'adressant spécifiquement aux étudiants-employés des universités québécoises (FTQ, 2006). Plus encore, deux grandes centrales – la FTQ (AFPC) et la CSN (FNEEQ) – ont été actives sur le campus de l'Université Laval afin d'inciter les étudiants-employés à devenir membres de leur organisation (Association des étudiantes et étudiants de Laval inscrits aux cycles supérieurs). Malgré les efforts de la CSN, les nouveaux syndicats des étudiants-employés des universités du réseau de l'Université du Québec en Outaouais (SEESUQO), de Chicoutimi (SEEEU), de Trois-Rivières (ASTRE-UQTR), de Rimouski (SEES-UQAR) et de l'Université de Sherbrooke (SAREUS) se sont tous affiliés à l'AFPC. Par ailleurs,

5. Septembre 2005, cité dans <<http://www.mobilisation.org/article59.html>>, consulté le 24 avril 2006.

6. Entretien avec un membre de l'exécutif du SÉtuE, août 2007.

7. Échange de courriels avec un membre de l'exécutif du SÉtuE, novembre 2006.

8. Échange de courriels avec un membre de l'exécutif du SÉtuE, novembre 2006.

et cela renvoie à un troisième enjeu que l'on a déjà maintes fois soulevé, cette présence de deux centrales n'a pas été sans créer des tensions intersyndicales :

Pendant que tous les représentants syndicaux clament que la syndicalisation des étudiants est la priorité de cette campagne, François Simard, vice-président aux affaires académiques de l'AELIÉS, signale sa déception « que le débat porte plus sur la centrale que sur la question de la syndicalisation ». De son côté, Ronald Cameron, président de la FNEEQ, présente son mouvement comme le plus gros syndicat en éducation universitaire et notamment un des premiers à avoir appuyé la grève des étudiants. « L'AFPC n'en a rien à cirer des étudiants du Québec », s'exclame-t-il quant à l'engagement de son « adversaire » en éducation. Sur le campus, les oppositions apparaissent notamment sur les affiches qu'ont posées les deux centrales syndicales. Ainsi, les messages de la CSN rappellent aux étudiants que l'AFPC-FTQ n'a pas encore composé un syndicat reconnu. Par ailleurs, les communications de l'AFPC-FTQ parlent « de guerre fratricide (CSN-FTQ) ». Mathieu Dumont, conseiller syndical à l'AFPC, déplore cet état des choses : « depuis le début août, la CSN a fait campagne, la présence des deux centrales a nui à la syndicalisation ». Devant cette situation, les deux centrales s'accusent mutuellement (Gauthier, 2006).

Le quatrième enjeu révélé par ce cas renvoie à la nécessité, pour les syndicats d'étudiants-employés dont les membres détiennent le double statut d'employé et d'étudiant, de procéder à une réflexion de fond sur l'identité que chercheront à défendre ces organisations syndicales et d'innover afin de répondre à leur situation particulière. Comme le souligne Chiasson-Lebel, l'ambiguïté liée au double statut a posé un questionnement éthique pour le SÉtuE nouvellement créé :

Devrait-il défendre la cause étudiante ou celle de travailleurs et de travailleuses ? La défense de la cause étudiante entrerait en compétition avec les associations existantes, alors que la défense des seules conditions de travail risquerait de favoriser de façon corporatiste une élite étudiante et une industrialisation de la production du savoir. Une partie de la réponse a émergé lors de la négociation avec l'employeur. Le premier outil d'un syndicat est sa convention collective. Or, par sa structure, elle porte d'abord sur les conditions de travail. Par contre, à la table de négociations, l'employeur tenait à prendre appui sur le statut étudiant comme levier pour justifier de moins bonnes conditions de travail. En inscrivant dans la convention que le but premier de la personne étudiante salariée est la poursuite et la réussite des études, il voulait soutenir que de bonnes conditions inciteraient les étudiantes et étudiants à travailler plutôt qu'à étudier, nuisant ainsi à leur réussite. Il fallait donc que le syndicat défende haut et fort le statut de travailleur pour faire reconnaître l'apport important de leur travail pour l'université et obtenir de bonnes conditions indépendamment des études. En résumé, si la structure syndicale a forcé à parcelliser les luttes au niveau local en divisant les statuts étudiant et employé, les attitudes politiques générales du syndicat et des associations étudiantes à son égard peuvent faire la différence pour inclure cet acteur bicéphale et renforcer le mouvement étudiant (Chiasson-Lebel, 2005, p. 2).

Même si les contraintes de la négociation collective ont forcé le SÉtuE à mettre à l'avant-plan la défense du statut de travailleur, la réflexion préalablement engagée à l'interne – qui a su reconnaître le caractère bicéphale de cette organisation – permet au syndicat de faire une distinction entre son rôle de négociation collective et les revendications plus générales qu'il cherche à défendre. Ainsi, depuis sa création, au-delà de la négociation de conventions collectives, le SÉtuE a notamment appuyé les revendications étudiantes lors des grandes grèves de 2005 en s'engageant à défendre la gratuité scolaire au Québec, ce qui, par ailleurs, a mis en relief certaines frictions entre le syndicat local (SÉtuE) et la direction de la FTQ. Le président de cette organisation, Henri Massé, a alors critiqué le mouvement étudiant sur la place publique et incité ces derniers à faire des compromis; le SÉtuE a dénoncé cette attitude (SÉtuE, 2005b). Lors du printemps 2012, l'AFPC a publiquement soutenu la grève étudiante en publiant diverses lettres ouvertes et communiqués de presse. Elle s'était d'ailleurs dotée d'une politique de gratuité scolaire lors de son congrès de 2008, position qu'elle a notamment défendue en produisant une vidéo sur la gratuité scolaire en marge du Sommet sur l'éducation supérieure en février 2013. Il en va de même pour la FTQ, qui a adopté une position similaire lors de son congrès en 2010. Cette dernière a mis de l'avant cette position tout au long de la grève de 2012 aux côtés des autres syndicats membres de l'Alliance sociale. On peut donc constater que l'adoption de positions semblables a réduit les points de discorde en temps de grèves étudiantes entre l'AFPC, les fédérations syndicales et les syndicats d'étudiants-employés, et que cela leur a permis de former un bloc commun devant le gouvernement libéral. Malgré tout, pour Chiasson-Lebel, de par sa position mitoyenne entre étudiants et travailleurs, le SÉtuE «constitue une porte d'accès pour faciliter les relations entre le mouvement étudiant et le mouvement syndical» (Chiasson-Lebel, 2005, p. 2), et ce, malgré les obstacles qui s'érigent entre les deux mouvements. Somme toute, en prenant acte de son positionnement particulier, le SÉtuE a non seulement été en mesure de limiter les tensions qui auraient pu émerger avec les syndicats et les associations étudiantes, mais les actions engagées à la suite de cette réflexion illustrent bien que les particularités des collectifs de travailleurs atypiques stimulent des innovations pouvant faciliter l'émergence d'alliances, si souvent appelées de vœux pieux, entre le mouvement syndical et d'autres acteurs de la société civile. Par ailleurs, on notera que la réflexion suscitée par la nécessité d'ajuster les revendications du SÉtuE au double statut de ses membres a amené ce syndicat non seulement à se réclamer d'un syndicalisme «différent», afin d'être «un pionnier de la défense des droits des travailleuses et travailleurs précaires et marginalisé-e-s» (SÉtuE, 2006), mais aussi à adopter une attitude différente dans le cadre de la négociation collective. Comme le souligne Chiasson-Lebel (2007, p. 2):

Une vision corporatiste de la syndicalisation des étudiants-employés en milieu universitaire pourrait mener à formuler des pressions favorables au financement privé des universités ou à encourager l'augmentation du nombre d'étudiants par classe afin d'obtenir plus d'emplois. Or, voilà que le SÉtuE prend une tangente bien différente. [...] Cela permet au syndicat d'éviter une dérive corporatiste et de prendre une distance réflexive nécessaire à l'établissement d'un syndicalisme adapté aux nouvelles conditions, tout en poursuivant une réflexion critique sur l'avenir de l'université. [D'autre part], «l'ancienneté» est un point central de bien des luttes syndicales. Or, elle n'entre pas dans les revendications du SÉtuE. Finalement, le SÉtuE est l'un des rares syndicats qui rêvent de disparaître. En effet, si les conditions universitaires permettaient de ne pas travailler pendant ses études, le SÉtuE n'aurait plus sa raison d'être et ses membres s'en réjouiraient. Le travail de recherche et d'enseignement serait alors réservé à des non-étudiants et le SÉtuE ne s'y opposerait pas – préférant préserver la relation professeur-étudiant plutôt que d'insister sur notre statut d'employé.

Cinquièmement, on se doit de noter que l'émergence de syndicats d'étudiants-employés témoigne de la multiplication des statuts d'emploi et de la segmentation du marché du travail à l'intérieur même des universités. Ainsi, et c'est là un autre enjeu, l'existence de ce nouvel acteur pourrait avoir pour effet d'accroître encore davantage le défi lié à l'organisation de la solidarité dans un milieu de travail de plus en plus hétérogène. À cet égard, on notera, d'une part, que le SÉtuE, à la différence des étudiants-employés syndiqués de McGill, qui ne réunit que les auxiliaires d'enseignement et les démonstrateurs-trices, a d'une part réussi à mitiger la division des collectifs de travailleurs en regroupant, au sein de la même organisation syndicale, non seulement les correcteurs, les assistants de recherche, les auxiliaires d'enseignements et les moniteurs et démonstrateurs, mais aussi les étudiants-employés exécutant des tâches non liées à l'enseignement et à la recherche. D'autre part, du moins jusqu'ici, ce syndicat a aussi été en mesure de cultiver de bonnes relations avec les autres collectifs de travailleurs au sein de l'université. À titre d'exemple, en 2006, le SÉtuE s'est joint au Syndicat des professeurs et professeuses de l'UQAM (SPUQ), au Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) et au Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM) afin d'exiger un réinvestissement public massif en éducation. Dans le même esprit, le SARE (Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement) de l'Université Laval a intégré en 2010 à son unité les auxiliaires administratifs, devenant par le fait même le SA²RE (Syndicat des auxiliaires administratifs, de recherche et d'enseignement). Ce n'est pas une tendance que suivent tous les syndicats d'étudiants-employés. Il existe par exemple deux syndicats différents pour les étudiants salariés et les employés de la recherche de l'Université de Montréal. Du côté de Concordia, les assistants de recherche et les auxiliaires d'enseignement font tous deux partie du TRAC, mais ont deux conventions collectives différentes.

Éléments de conclusion

Dans un premier temps, cette étude de cas nous a permis de constater que l'organisation collective de travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail est non seulement possible, mais qu'elle permet d'obtenir des gains importants. Ainsi, en s'organisant syndicalement, les étudiants-employés ont été en mesure d'amorcer un rattrapage leur ayant permis de se rapprocher des conditions salariales de leurs homologues dans les autres universités canadiennes, mais aussi d'obtenir un accès à un ensemble d'avantages sociaux (accès à des programmes d'assurance collective, indemnités de congé, paiement des jours fériés, etc.). Plus encore, si on prend l'exemple du SÉtuE, celui-ci a été en mesure d'obtenir la mise en place d'un mécanisme permettant de gérer les conflits liés à la propriété intellectuelle ainsi que l'instauration de procédures de règlement de griefs, notamment en ce qui concerne le rajustement des contrats de manière à assurer la rémunération de l'ensemble des heures de travail effectuées. Des banques de candidature ont aussi été mises en place et l'affichage des postes est devenu obligatoire, ce qui garantit une meilleure équité dans l'accès aux contrats de travail. En outre, la multiplication des syndicats et la multiplication des négociations de conventions collectives que cela engendre ont jusqu'ici eu pour conséquence de hausser les gains obtenus d'une négociation à l'autre⁹. Cela dit, on notera qu'aucun des syndicats d'étudiants-employés n'a été en mesure d'assurer l'indexation des augmentations de salaire en fonction des hausses de droits de scolarité. D'autre part, le sous-financement, devenu structurel, des universités québécoises a des effets sur la capacité de payer de ces institutions, notamment à l'UQAM, et limite les gains pouvant être obtenus¹⁰, ce qui renvoie à la dynamique de précarisation dans l'après-fordisme évoquée dans les deux premiers chapitres.

Plus largement, cette étude de cas permet de constater que malgré les difficultés liées à l'organisation d'un collectif instable de travailleurs dispersés et mobiles, les organisations syndicales ont su innover – en ayant notamment recours aux technologies de l'information et à des organisateurs syndicaux ayant un profil similaire à celui des étudiants –, ce qui s'est traduit par la syndicalisation de milliers d'étudiants-employés dans les universités québécoises. Par ailleurs, même si les étudiants-employés occupent des emplois temporaires qui s'inscrivent davantage dans un parcours de formation et d'accès à l'emploi que dans la durée, l'activisme de la base et les forts taux d'approbation – variant entre 74 % et 92 % au moment de la tenue du vote sur la pertinence de créer

9. Entretien téléphonique avec l'agent régional à la syndicalisation pour l'AFPC, juillet 2008.

10. Entretien téléphonique avec l'agent régional à la syndicalisation pour l'AFPC, juillet 2008.

des syndicats – illustrent l'importante « demande syndicale » chez ces jeunes travailleurs (Murray, 2004). D'autre part, l'effet d'entraînement, démontré par l'accélération de la cadence de la mise sur pied de syndicats d'étudiants-employés, illustre bien la communicabilité des luttes menées par ces travailleurs atypiques.

L'étude de cas a également souligné l'attitude défavorable des administrateurs universitaires et les risques – que l'on a jusqu'ici réussi à mitiger – liés à la multiplication des organisations de travailleurs dans un même milieu. Mais surtout, elle a montré que le double statut des étudiants-employés agit comme un catalyseur stimulant l'innovation syndicale, qui se manifeste notamment par une position originale à la table de négociation et par la volonté d'éviter les dérives corporatistes et d'élargir le champ des revendications, mais que cette condition particulière n'est pas sans créer de tensions entre l'organisation de base et une centrale syndicale – la FTQ dans ce cas particulier –, qui doit apprendre à composer avec la nature particulière de ce collectif de travailleurs. D'autre part, les tensions intersyndicales, qui se sont manifestées lors de la campagne de syndicalisation à l'Université Laval, montrent bien la difficulté qu'ont les centrales syndicales à éviter de se lancer dans une compétition risquant de nuire aux intérêts des travailleurs atypiques qui cherchent à s'organiser collectivement. Cela dit, ces tensions étant disparues par la suite, il semble que les centrales aient, dans ce dossier, choisi d'éviter la voie de l'affrontement. Somme toute, comme le souligne notre interlocuteur au SÉtuE¹¹, il semble que la position mitoyenne des étudiants-employés permet, à la longue, de faciliter les relations non seulement entre le mouvement étudiant et le mouvement syndical, mais au sein même du mouvement syndical.

Malgré les limites évoquées, on ajoutera pour conclure que la campagne de syndicalisation auprès des étudiants-employés permet de constater que les centrales syndicales cherchent, dans l'action, à répondre à la critique faite à leur endroit qui allègue que « le syndicalisme doit s'investir dans le secteur en croissance où le travail est atypique, à temps partiel, semi-autonome, avec des horaires de travail éclatés, des salaires très bas. [I]l faudrait plutôt voir cela comme un grand défi, qui ne peut être calculé sur une base immédiate de coûts et de bénéfices, mais comme un investissement dans l'avenir où ce seront les jeunes, les femmes et les immigrants qui feront la différence¹² ».

11. Échange de courriels avec un membre de l'exécutif du SÉtuE, novembre 2006.

12. Isabelle Renaud, septembre 2005, cité dans <<http://www.mobilisation.org/article59.html>>, consulté le 24 avril 2006.



LES LUTTES DES CAMIONNEURS « INDÉPENDANTS »

Cette quatrième étude de cas porte sur les luttes menées par les camionneurs « indépendants¹ » depuis le tournant des années 1990. Il traite d'un cas particulier de travailleurs dits autonomes dont la relation de travail se trouve projetée dans un cadre de relation commerciale. Les textes de Nix (2003), de Gélinas (2001), de Bigras (1993) et de Campeau et Moreault (2001) notamment, ainsi que les archives syndicales des différentes organisations de camionneurs « indépendants », nous ont été fort utiles afin d'en dresser le canevas. Pour retracer la chronologie des moments forts des luttes menées par les camionneurs indépendants du Québec, nous nous sommes aussi appuyé sur la banque de données Eureka, qui nous a permis de recenser plus de 485 articles comportant les lexèmes « camionneurs » et « indépendants » publiés dans la presse francophone entre le 6 mai 1990 et le 13 janvier 2006. Des entretiens non structurés ont également été réalisés en 2007 avec Mario Sabourin (Métallos-FTQ et lié à l'Association professionnelle des camionneurs et camionneuses du Québec – APCCQ/Coop des camionneurs/Travailleurs autonomes Québec-Camion – TAQ-Camion),

1. Parce que l'« indépendance » de ces camionneurs est parfois très relative et que certains d'entre eux revendiquent le statut de salariés, nous avons choisi de mettre entre guillemets ce qualificatif, quoique pas de façon systématique afin de ne pas trop nuire à la fluidité de la lecture.

avec un conseiller syndical à la CSN (lié au dossier du Syndicat national du transport routier-CSN – SNTR-CSN et qui préfère ne pas être nommé) ainsi qu’avec Normand Pépin (service de recherche de la CSD) afin de vérifier certains détails et de valider l’ensemble de l’étude de cas. De plus, pour actualiser l’étude de cas, nous avons consulté le site de nouvelles sur le camionnage (<transportroutier.ca>, consulté le 23 juin 2014) ainsi que les différents liens, nouvelles et archives fournis par le Forum des intervenants de l’industrie du camionnage général, les différents syndicats ou organisations pertinentes ainsi que les associations représentant les camionneurs québécois ou canadiens. Au besoin, pour vérifier certains aspects précis, nous avons aussi puisé directement dans les décisions rendues par divers tribunaux.

1. La précarisation, la centrifugation de l’emploi vers les marchés périphériques du travail et l’essor des camionneurs « indépendants » : mise en contexte²

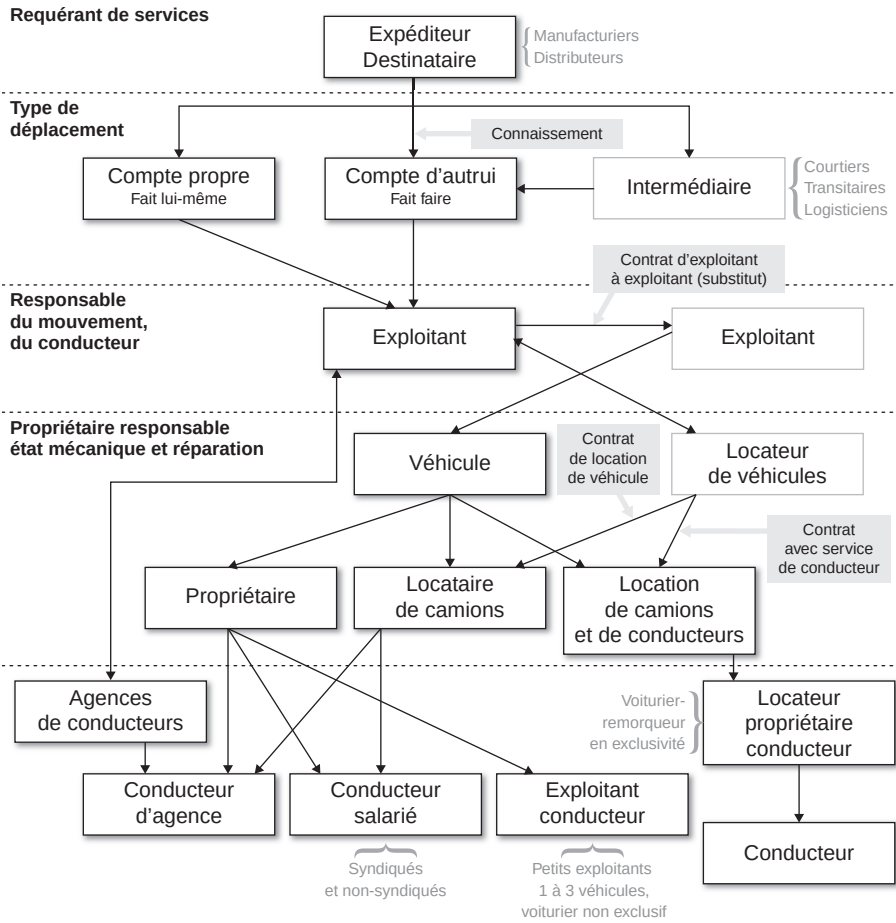
L’industrie du camionnage au Québec et au Canada est extrêmement complexe. On distingue généralement le camionnage pour compte d’autrui du camionnage dit privé, qui désigne les cas où l’entreprise assure directement le transport. Cette complexité est accentuée par le fait que le camionnage local et provincial relève des lois québécoises, tandis que le transport interprovincial relève des lois fédérales et qu’il est assujéti à l’Accord sur le commerce intérieur (ACI) de 1995. Le transport international est quant à lui assujéti à l’Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) et aux législations sur le travail propres à chaque État américain et à chacune des provinces canadiennes. En ce qui a trait aux différents statuts des camionneurs, on rencontre, d’une part, des salariés (d’une entreprise ou encore d’agences de placement de conducteurs) et, d’autre part, des camionneurs « indépendants », propriétaires de leur véhicule lourd. Parmi les camionneurs-propriétaires, il faut encore distinguer les exclusifs, travaillant avec un seul donneur d’ouvrage, des exploitants qui travaillent pour plusieurs (figure 10.1).

L’évolution récente du secteur du transport par camion au Québec et au Canada est étroitement liée au processus de déréglementation allant de pair avec le passage à l’après-fordisme. S’inscrivant dans le processus de libéralisation en cours en Amérique du Nord, cette déréglementation, en 1987, fut justifiée par celle en 1980 aux États-Unis (Bigras, 1993, p. 124) où, selon une étude de l’OCDE (2000, p. 24, cité dans Campeau

2. Cette étude de cas porte sur la période 1987-2005.

et Moreault, 2001, p. 12), la nouvelle configuration de l'industrie était caractérisée par l'augmentation du nombre d'entreprises de transport et par la concentration. Plus encore, « la baisse des tarifs de transport et la diminution de la rentabilité économique avaient engendré la réduction des salaires des travailleurs syndiqués » (OCDE, 2000, p. 24, cité dans Campeau et Moreault, 2001, p. 12), tandis que la réglementation concernant le travail dans ce secteur était assouplie. Quinze ans après la mise en place de la déréglementation, ces constats étaient également valables pour le Canada.

Figure 10.1.
Complexité du secteur du transport général



Source : Forum sur le camionnage général, 1999, p. 40.

On observe dans ce métier une évolution généralisée en ce qui a trait aux conditions de travail qui, à la suite de la vague de déréglementation de l'industrie du camionnage durant les années 1980, se sont grandement détériorées. En outre, c'est la déréglementation qui a favorisé le développement du travail indépendant dans cette industrie. En effet, durant cette période, plusieurs entreprises ont fermé leurs services de transport, vendu leurs camions et fait appel à des camionneurs indépendants, souvent les anciens salariés, pour la livraison de marchandises. Cette situation a engendré entre les camionneurs une concurrence ayant pour effet de tirer leur rémunération vers le bas tout en entraînant une augmentation des heures de travail (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004, p. 31). Les transformations découlant de la déréglementation de l'industrie du camionnage ont mené à la centrifugation du travail vers les marchés périphériques de l'emploi, une dynamique caractérisée par la multiplication des statuts d'emploi et la précarisation du travail. Selon l'enquête sur la population active au Canada (tableau 10.1), il y a plus de 271 000 camionneurs (dont 97 % d'hommes) (Nix, 2003) en 2004, ce qui représente une hausse de 28 % par rapport à 1987. Mais alors qu'avant la déréglementation, la presque totalité des camionneurs était des salariés, les camionneurs indépendants représenteraient en 2005 entre 20 % et 40 % de la force de travail de l'industrie sur le plan national. L'essor de la sous-traitance est un autre trait marquant de la nouvelle configuration de ce secteur d'activité. Comme le souligne le président de la CSD (*Le Soleil*, 1999), il n'existe presque plus d'entreprises de camionnage avec un siège social, une flotte de camions et des salariés. Ces entreprises se sont démantelées, et on fait de plus en plus appel aux camionneurs indépendants (*Le Soleil*, 1999). Le *Rapport du Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires* (Bernier, Marceau et Towner, 1999, ci-après le *Rapport Bernier sur le camionnage*) signale qu'il y a, en 1996, plus de 6 585 transporteurs travaillant principalement dans le secteur de la sous-traitance. La centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail peut aussi être constatée par la croissance soutenue du camionnage pour compte d'autrui par opposition au camionnage privé, moins susceptible de recourir aux camionneurs-propriétaires pour le transport de marchandises. On notera par ailleurs qu'en 2006, 97 % des emplois dans le secteur du transport pour compte propre sont des emplois salariés, les travailleurs indépendants (les camionneurs-propriétaires) ne comptant que pour 3 % de la main-d'œuvre. Dans le secteur du transport pour compte d'autrui, les camionneurs indépendants représentent le tiers de la main-d'œuvre (Dubé et Pilon, 2006, p. 45).

Tableau 10.1.**Répartition des camionneurs au Canada (2004)**

	ENSEMBLE DES PROFESSIONS	CAMIONNAGE		
		TOTAL	COMPTE D'AUTRUI	COMPTE PROPRE
Nombre total d'emplois (milliers)	15 949,7	271,3	165,6	105,7
Employés (%)	84,6	78,7	67,2	96,6
Travailleurs indépendants (%)	15,4	21,3	32,8	3,4
Âge (%)				
15 à 24 ans	15,4	5,4	3,8	7,9
25 à 54 ans	71,5	76,0	77,5	73,7
25 à 34 ans	21,7	20,1	21,2	18,4
35 à 44 ans	25,9	28,9	29,3	28,3
45 à 54 ans	23,9	27,0	27,0	27,1
55 ans et plus	13,1	18,5	18,3	18,9
Sexe (%)				
Hommes	53,2	97,5	97,6	97,3
Femmes	46,8	2,5	2,4	2,7
Études (%)				
Études secondaires non complétées	14,4	33,9	34,5	32,9
Études secondaires complétées	20,3	27,0	24,5	30,9
Études postsecondaires partielles	10,0	8,9	9,5	7,9
Diplôme d'études postsecondaires	34,1	27,2	28,6	25,1
Grade universitaire	21,2	3,0	3,0	3,1
Province (%)				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	1,1	0,8	1,6
Île-du-Prince-Édouard	0,4	0,4	0,3	0,7
Nouvelle-Écosse	2,8	2,8	2,5	3,4
Nouveau-Brunswick	2,2	3,3	3,4	3,1
Québec	23,1	22,3	21,7	23,3
Ontario	39,6	35,6	38,0	31,8
Manitoba	3,6	4,5	4,9	3,9
Saskatchewan	3,0	4,1	4,3	3,7
Alberta	11,0	12,9	12,1	14,2
Colombie-Britannique	12,9	13,0	12,0	14,7

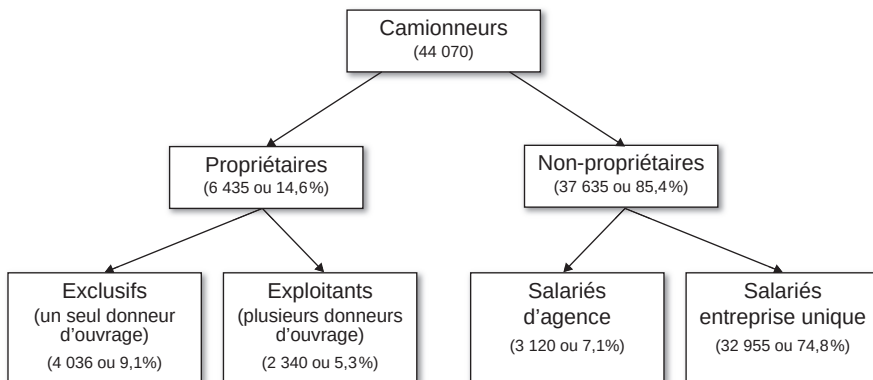
Source : Dubé et Pilon, 2006, p. 48.

Au Québec, alors qu'il ne représentait qu'un modeste 9 % des revenus de l'industrie en 1980, le camionnage pour compte d'autrui passe à 23 % de l'ensemble de cette activité en 1991 (Industrie Canada, 1998). Ainsi, depuis 1987, la « presque totalité de la hausse du nombre de camionneurs a été attribuable au segment pour compte d'autrui », ce qui « semble refléter une hausse dans le recours à l'impartition » (Dubé et Pilon, 2006, p. 44)³.

La flexibilisation du travail engendrée a eu un effet important sur la précarisation des conditions de travail et les revenus des camionneurs indépendants. Déjà en 1990, le vice-président de l'Association du camionnage du Québec (ACQ) soulignait que « les revenus des camionneurs indépendants [avaient] fondu comme neige au soleil en l'espace de deux ans. [...] En 1987, un voiturier recevait en moyenne 800 \$ pour un voyage entre Montréal et Toronto. On lui offre maintenant entre 250 \$ et 300 \$ » (Lajoie, 1990, p. 8)⁴. En 1999, selon une étude du Centre québécois de logistique appliquée, les camionneurs indépendants roulent en moyenne 3 000 heures par année, soit une moyenne de 60 heures par semaine, 50 semaines par année.

Figure 10.2.

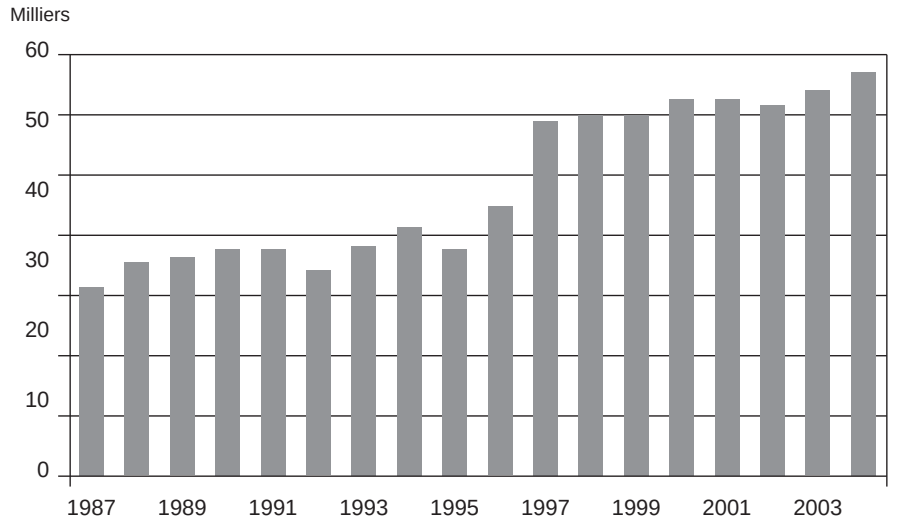
Répartition des camionneurs selon le statut dans le sous-secteur du transport général de marchandises par camion au Québec (2000)



Source: Roy et Filiatrault, 2000, p. 3.

3. La figure 10.2 présente la distribution de ces différentes formes d'emploi dans l'industrie du camionnage au Québec au tournant du millénaire, alors que la figure 10.3 montre la progression du camionnage indépendant au Canada entre 1987 et 2004.
4. La figure 10.4, tirée des travaux de McKeown et Rea, montre bien l'importante chute de salaire des camionneurs indépendants au tournant des années 1990.

Figure 10.3.
**Évolution du nombre de camionneurs indépendants
au Canada, 1987-2004**



Source: Dubé et Pilon, 2006, p. 14.

Figure 10.4.
**Salaire moyen des camionneurs pour « compte d'autrui »,
1988-1994**



Source: McKeown et Rea, 1996, p. 5.

Leur salaire varie entre 4,76\$ et 8\$ l'heure. En 2000, une enquête de Léger et Léger estime le revenu moyen de ces camionneurs à 30009\$ annuellement, soit 82,5 % du revenu des camionneurs non propriétaires, qui s'établit à 36385\$ (Léger et Léger, 2000, p. 10). Par ailleurs, cette enquête constate que le nombre d'heures travaillées par les «non-propriétaires» est beaucoup plus important (74 h/semaine comparativement à 59 h/semaine). De plus, l'enquête estime l'endettement moyen des camionneurs-propriétaires à 75000\$ (Léger et Léger, 2000, p. 9). Par ailleurs, selon les travaux de Nix (2003, p. 24), plus de 70 % des camionneurs-propriétaires et 55,1 % des non-propriétaires déclaraient que leurs conditions de travail s'étaient dégradées au cours de cinq dernières années. Bref, dans un contexte où «les propriétaires-exploitants n'ont pas reçu d'augmentation depuis plus de dix ans» (Nix, 2003, p. 24), il semble donc acceptable d'estimer que les différences de revenu moyen après impôt entre les camionneurs salariés et les camionneurs-propriétaires n'ont pas changé depuis 1997:

Au cours de cette année [1997], environ 62 % des propriétaires-exploitants ont déclaré des gains totaux inférieurs à 20000\$. Et les gains moyens (avant impôt) pour les propriétaires-exploitants au cours de cette année n'étaient que de 18300\$. Les camionneurs salariés s'en sont mieux tirés avec des revenus moyens de 33000\$ pour les transporteurs à compte d'autrui et de 32600\$ pour les transporteurs privés (Nix, 2003, p. 25) (tableau 10.2).

D'autre part, les camionneurs-propriétaires dits indépendants ont un accès beaucoup plus restreint à différents régimes de protection sociale. Seulement 12,3 % des propriétaires ont accès à un régime d'assurance, 6,2 % à des congés payés, 5,6 % à un régime de retraite (contre respectivement 50,1 %, 46,9 % et 32,0 % pour les non-propriétaires) (Léger et Léger, 2000, p. 10). La même source indique qu'ils sont également moins bien organisés collectivement. En 2000, moins du cinquième d'entre eux sont membres d'une association (18,9 %) alors que les camionneurs salariés sont quant à eux syndiqués dans une proportion de plus de 36,9 % (Léger et Léger, 2000, p. 20). Notons enfin que la situation québécoise n'est pas exceptionnelle. La dégradation des conditions de travail des camionneurs en Amérique du Nord est un phénomène généralisé. Les travaux de Monaco et Belman illustrent bien l'importance de la précarisation des conditions de travail des camionneurs aux États-Unis, tous secteurs confondus. Ces auteurs constatent que les revenus des camionneurs américains ont décliné de plus de 25 % entre 1979 et 1991 (Monaco et Belman, 2001, p. 24). S'appuyant sur les données d'une enquête du University of Michigan Trucking Industry Program effectuée auprès de 361 camionneurs, ils estiment qu'entre un quart et un tiers des camionneurs et un tiers des camionneurs indépendants (*owner-operators*) «*are not earning sufficient revenue to pay both for their equipment and earn a reasonable living and that these individuals tend to self-exploit by working without pensions, medical insurance or time off*

of work» (2001, p. 7). À l’aide de modèles économétriques, ils estiment par ailleurs que plus de la moitié de cette diminution est due à la déréglementation de l’industrie (Monaco et Belman, 2001, p. 25).

Tableau 10.2.
Revenus totaux avant et après impôt
selon la catégorie de travailleurs (1997)

	INDÉPENDANTS		EMPLOYÉS	
	Autres chauffeurs*	Propriétaires-contractants**	Transporteurs routiers pour compte d'autrui	Transporteurs routiers pour compte propre
N	707	49	91	109
Revenus avant impôt (\$)				
Moyenne	22 500	18 300	33 000	32 600
Médiane	18 000	18 300	32 000	31 900
Écart-type	27 600	14 200	12 800	17 180
Revenus après impôt (\$)				
Moyenne	18 600	16 000	26 800	26 230
Médiane	16 100	17 000	26 300	26 160
Écart-type	18 600	12 100	9 200	12 700

* La catégorie «Autres» inclut les chauffeurs indépendants des secteurs manufacturier et primaire.

** Les données concernant les chauffeurs contractants ont un coefficient de variation de 22 % et devraient être utilisées avec précaution.

Source: Bess, 2000, p. 7; traduction libre.

2. Une chronologie partielle des luttes menées par les camionneurs « indépendants » au Québec

Très vite après la mise en place de la déréglementation, les camionneurs indépendants sentent le besoin de se regrouper afin de défendre collectivement leurs intérêts. Ainsi, la même année, l’Association des propriétaires de camions-remorques indépendants du Québec (APCRIQ) naît. L’association organise, en mai 1990, un blocus routier dans de nombreuses régions (Abitibi, Bois-Francs, Montérégie, Beauce) du Québec. À son apogée, plus de 1 500 camionneurs-propriétaires participent au mouvement de contestation – le conflit connaîtra aussi une extension à l’extérieur des frontières du Québec – et revendiquent: 1) un meilleur contrôle routier par l’intermédiaire d’une escouade chargée d’assurer que les camionneurs américains et canadiens opèrent en conformité avec les normes et règlements

de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); 2) un code de déontologie du camionnage; 3) la réalisation d'un contrat type avec tarifs de référence; et 4) la diminution du coût des permis. En juillet 1990, le *Rapport du comité sur la sous-traitance dans l'industrie du camionnage* (ci-après le *Rapport Charbonneau*), issu du processus de consultation mis en place à la suite du conflit, est rendu public et prône un meilleur contrôle routier, surtout aux postes-frontières, le dépôt des contrats à la Commission des transports du Québec (CTQ) et un meilleur accès à la profession et à la formation. Après la parution du *Rapport Charbonneau*, une relative paix s'installe dans le secteur du camionnage entre 1991 et 1997.

En septembre 1992, la Coopérative canadienne des propriétaires de camions-remorques indépendants est créée. Les 55 000 camionneurs «indépendants» canadiens sont visés. La coopérative offre des services d'achat et de formation aussi bien aux grands propriétaires de transport qu'aux indépendants. Pierre Miller, le fondateur de l'APCRIQ, est nommé président de cette coopérative, et le gouvernement fédéral accorde une subvention au démarrage de 1,8 million de dollars⁵. L'antagonisme entre les grands regroupements de camionneurs indépendants et le gouvernement semble disparaître.

Cinq ans plus tard, en 1997, deux syndicats de camionneurs indépendants sont créés au Québec: le Syndicat des routiers autonomes du Québec (SRAQ-CSD) et le Syndicat national des transports routiers (SNTR-CSN). En 1998, au même moment où il dérègle le secteur du transport du vrac interprovincial, le gouvernement du Québec adopte la Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds qui implique, paradoxalement, une reréglementation de l'industrie. Les syndicats, largement favorables à l'amélioration du contrôle routier, se sont tout de même opposés à la loi. Selon Campeau et Moreault, citant un intervenant du milieu syndical,

[l]es camionneurs indépendants seraient contre le projet de loi 430, car [par opposition aux travailleurs salariés] ils ne reçoivent pas la rémunération nécessaire pour la respecter, pour assurer l'entretien de leur véhicule tel qu'elle le prescrit. Un autre interlocuteur syndical s'insurgeait contre l'augmentation du nombre d'heures de conduite qui fait l'objet de discussion entre les intervenants gouvernementaux et ceux des milieux d'affaires. Aux États-Unis, la norme à cet effet est de 10 heures alors qu'au Québec, c'est 15 heures de travail par jour, dont un maximum de 13 heures de conduite [...] Les syndicats ont bloqué cette tentative et revendiquent plutôt une diminution du nombre d'heures de conduite. [...] Quoi qu'il en soit, il faut, selon lui, s'assurer que les normes existantes [celles qui existaient avant le projet de loi 430]

5. Deux coopératives sont en fait créées, l'une dans l'Est canadien et l'autre dans l'Ouest. En 1999, la Coop des camionneurs (fondée dans les années 1980) et l'APCCQ fusionnent et s'associent aux Métallos de la FTQ.

soient respectées. Les entreprises de transport ont généralement été satisfaites par la loi malgré, disaient-ils, le « fardeau réglementaire déjà existant » (Campeau et Moreault, 2001, p. 43).

Malgré les protestations des camionneurs indépendants, le projet de loi 430 est adopté en juin 1998. La nouvelle loi a la particularité d'introduire la notion de coresponsabilité, permettant d'impliquer non seulement les camionneurs indépendants, mais aussi les donneurs d'ouvrage en cas d'infraction aux règlements. De plus, la loi se fait plus coercitive. Des condamnations à répétition pourront désormais entraîner la fermeture d'une entreprise de transport sous-traitant à des camionneurs délinquants (Campeau et Moreault, 2001, p. 43).

En mars 1999 a lieu le dépôt du *Rapport Bernier sur le camionnage*, annoncé dans la foulée des manifestations de l'automne 1998⁶, qui reconnaît la nécessité d'une action gouvernementale à l'égard des camionneurs-propriétaires, et recommande au gouvernement de modifier le Code du travail et de permettre la syndicalisation des camionneurs « indépendants » sur une base sectorielle. Autrement dit, selon le rapport, les camionneurs qui se retrouvent projetés dans un cadre de relations commerciales devraient accéder à un régime de relations de travail et de négociation collective (CSN, 1999).

En septembre 1999 éclate le conflit le plus important depuis la déréglementation du secteur du camionnage routier en 1987. La hausse du carburant contribuant à exacerber le sentiment d'urgence chez les camionneurs « indépendants », de nombreux barrages routiers, entrepris par la base, sont érigés partout au Québec. Début octobre, environ 300 véhicules lourds sont immobilisés près de Val-d'Or et de Rouyn-Noranda. Le 4 octobre, « environ 150 camionneurs [immobilisent] leur véhicule sur la route, à Saint-Roch-de-Mékinac pour manifester leur impatience devant la lenteur du gouvernement à étudier leur situation et pour protester contre la hausse du coût du pétrole » (*La Presse*, 5 octobre 1999). D'autres routes sont également bloquées à La Tuque, en Haute-Mauricie, à Montréal, au Saguenay-Lac-Saint-Jean (*Le Quotidien*, 7 octobre 1999). Le 8 octobre, « plus de 1500 poids lourds forment 28 points de rassemblement et des convois roulant au ralenti ». Le gouvernement du Québec obtient une injonction de la Cour supérieure qui ordonne aux camionneurs et à leurs leaders syndicaux de mettre un terme sur-le-champ à leurs moyens de pression, dont le blocage des routes (*La Tribune*, 9 octobre 1999). La CSN et la CSD s'y opposent fortement, qualifiant l'injonction de « coup de matraque digne de l'ère Duplessis » (*Le Devoir*, 9 octobre 1999). Bien que les barrages

6. En octobre 1998, d'abord en Outaouais, puis dans l'ensemble du Québec, 21 barrages routiers sont érigés par 5000 camionneurs indépendants, paralysant le transport interrégional, interprovincial et international du vrac (*Le Droit*, 24 octobre 1998).

deviennent moins hermétiques, de nombreux camionneurs indépendants défient l'injonction. En Estrie, 200 irréductibles bravent toujours l'injonction leur ordonnant de libérer les routes (*La voix de l'Est*, 12 octobre 1999) et deux jours après l'injonction, plus de 1 070 camions sont toujours réunis au sein de 25 points de rassemblement au Québec (*Le Devoir*, 12 octobre 1999). On assiste à l'escalade des mesures répressives. À Hébertville-Station, 3 camionneurs sont arrêtés et 13 véhicules, saisis (*Le Devoir*, 12 octobre 1999). «Une centaine de policiers casqués ont forcé les camionneurs rassemblés à la gare de triage du CN, dans l'ouest de l'île de Montréal, à ouvrir un passage pour que d'autres camionneurs puissent accéder aux milliers de conteneurs qui se sont accumulés» (*La Presse*, 12 octobre 1999). Au total, huit camionneurs sont arrêtés au Saguenay, en Mauricie et en Abitibi (*La Presse*, 12 octobre 1999). À la suite des rencontres avec les syndicats, on annonce la tenue d'un Forum sur le camionnage qui réunit une quinzaine de «partenaires» de l'industrie et les ministères touchés, soit ceux du Travail et des Transports. On y retrouve des représentants des organisations syndicales (SRAQ-CSD, SNTR-CSN et APCCQ-FTQ) et de donneurs d'ouvrage, ainsi que des représentants des ministères des Transports et du Travail. Fait à noter, la CSD et la CSN sont d'abord exclues des discussions, le gouvernement choisissant, dans un premier temps, de négocier uniquement avec la FTQ.

Avant même que les conclusions du Forum sur le camionnage puissent être présentées, une nouvelle hausse subite des coûts du carburant, en janvier 2000, touche durement, une fois de plus, les camionneurs «indépendants». Les syndicats réclament à l'unisson que les donneurs d'ouvrage assument la hausse du carburant. En février 2000, les moyens de pression reprennent. Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, des camionneurs «indépendants», assurant n'agir qu'en leur nom, lancent un appel au débrayage général afin de forcer le gouvernement à adopter rapidement une loi pour mettre de l'ordre dans leur industrie. Yvon Girard, un militant de la première heure pour l'amélioration des conditions de travail des camionneurs, affirme que ce mouvement doit s'appuyer sur la traditionnelle confrérie des camionneurs, au-dessus des différentes organisations syndicales. Pour sa part, le vice-président de la CSN met en garde les camionneurs: «On ne veut pas répéter ce qui s'est fait en octobre et que tout le monde au Québec décide de faire ce qu'il veut [...] Si ce n'est pas structuré, il y aura un prix à payer» (cité dans *La Presse*, 7 février 2000). Ainsi, encore une fois, le mouvement de protestation s'organise à partir du bas. Une semaine plus tard, des manifestations – et non des barrages routiers – ont lieu en Abitibi, à Matane et à Montréal. La même semaine, le SRAQ-CSD et le SNTR-CSN votent le déclenchement d'une grève générale en reprenant leurs revendications de l'automne précédent. La recrudescence des moyens de pression amorcés par les camionneurs indépendants du Québec conduit à une extension

du conflit à l'échelle nationale. Mille camions sont stationnés en Ontario, des centaines au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve. La FTQ choisit une stratégie plus patiente qui évite l'affrontement : « On ne donne pas d'ultimatum à M. Chevrette [ministre des Transports] », explique Louis Fournier, agent d'information à la FTQ. « La CSN est très bruyante, ce n'est pas notre stratégie. La FTQ tiendra plutôt des assemblées pendant tout le mois de février afin d'informer ses membres et expliquer leur position. [Elle] donne un mois au ministre pour ajuster le prix de l'essence » (cité dans *Le Devoir*, 14 février 2000).

Ce conflit se dénoue lorsque, lors d'une rencontre réunissant le ministre des Transports, les représentants syndicaux et les organisations patronales dans le secteur du camionnage, le gouvernement reconnaît la nécessité de moderniser le Code du travail et s'engage à ce que les camionneurs obtiennent le droit de négocier et de s'unir au sein d'associations multiples. Le gouvernement annonce également la création d'un mécanisme de concertation permanent – le Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général – chargé de traiter de sujets concrets (livre de bord, formation, protection financière, modification des règles de cabotage), mais surtout, de l'établissement d'un contrat type. Toutes les parties impliquées en ressortent satisfaites. La FTQ, qui avait modifié sa position et accepté l'idée du pluralisme syndical l'avant-veille, affirme que c'est exactement ce que sa centrale demandait : « des associations professionnelles de camionneurs et un contrat type, encadré dans une loi, pour protéger les camionneurs contre les hausses du prix du carburant » (cité dans *Le Soleil*, 26 février 2000). La CSN et la CSD accueillent très favorablement les mesures gouvernementales.

En juin 2000, résultat d'une décennie de lutte, le projet de loi 135 est adopté (L.Q., 2000, c. 35).

Il ajoute notamment une nouvelle section à la Loi sur les transports afin de permettre la création du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général, dont le mandat consiste en « l'adoption d'un contrat type de nature commerciale pour favoriser des relations équitables et harmonieuses entre les acteurs de l'industrie » et à mettre en place un « Centre de médiation et d'arbitrage » et un « Bureau de coût de revient ». Plus encore, l'article 48.1.18 de la Loi modifiant la Loi sur les transports, précitée, laisse entrevoir l'organisation sur une base sectorielle du secteur du transport général, puisqu'il prévoit que les camionneurs indépendants seront appelés à voter relativement au versement d'une cotisation obligatoire aux regroupements qui les représentent. Si 50 % et plus des routiers se prononcent en faveur d'une cotisation obligatoire, cette dernière devra être appliquée. Cela dit, même si en juin 2001, les organisations syndicales annoncent que le 50 % plus un est atteint – « les camionneurs

indépendants seront syndiqués» (*La Presse*, 2001) – et que six mois plus tard, soit en décembre de la même année, la CTQ rend une décision (QCRC01-00519) dans laquelle elle exige que les 5 700 camionneurs «indépendants» s'associent à un syndicat, cette dernière sera contestée. Plutôt que de s'engager dans des procédures judiciaires fort coûteuses et complexes, les organisations syndicales choisissent alors de mettre ce dossier sur la glace. On notera toutefois qu'en octobre 2002, le Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général met effectivement sur pied un centre de médiation et d'arbitrage, un bureau du coût de revient et établit un contrat type, lequel, «en raison de la déréglementation existante dans le domaine du transport aux États-Unis et au Canada depuis les années 1980» (Parent, 2002) ne sera toutefois pas obligatoire, comme l'avaient réclamé les organisations syndicales.

Un ultime conflit majeur impliquant des camionneurs «indépendants» surgit en octobre 2000, au port de Montréal. Une proportion importante des 900 camionneurs du SNTR-CSN dresse un piquet de grève devant les terminaux de 40 transporteurs routiers où ils devaient livrer ou cueillir des conteneurs. La grève, votée à 96,3 %, est illégale puisque le SNTR n'est toujours pas accrédité par le Conseil canadien des relations industrielles. Les camionneurs «indépendants» veulent être payés à l'heure plutôt qu'au voyage et visent une entente globale avec l'ensemble des donneurs d'ouvrage. Ils réclament, par ailleurs, une compensation pour la hausse du prix du carburant (Cloutier, 2000). Le 2 novembre, le Parlement du Québec adopte, à l'unanimité, une loi spéciale, la Loi ordonnant la reprise de certains services de transport routier de marchandises (L.Q., 2000, c. 38) forçant le retour au travail de tous les camionneurs. L'article 11 (paragraphe 1 et 2) prévoit des amendes de 250 à 1000 \$ par jour pour les camionneurs récalcitrants, et de 7 000 à 35 000 \$ s'ils représentent un syndicat. Le SNTR et la CSN s'exposent ainsi à des peines pouvant aller jusqu'à 125 000 \$ par jour. D'autre part, «[l]e Service de police de la CUM [Communauté urbaine de Montréal] enquête toutefois sur 26 cas de méfaits, 5 plaintes d'intimidation et 20 manifestations illégales» (Galipeau, 2000b). Des poursuites pénales seront intentées contre le président de la CSN, Marc Laviolette, la CSN et le Syndicat national du transport. Quant au premier ministre Lucien Bouchard, il évoque la libre circulation des biens pour justifier sa réponse vigoureuse et annonce la mise sur pied d'un groupe de coordination chargé de faire le suivi des événements en ce qui a trait au non-respect de la loi, de colliger l'information et de recueillir les preuves (Galipeau, 2000a). Le lendemain, plus de 400 camionneurs défient la loi spéciale et obtiennent l'appui unanime du Conseil confédéral de la CSN (Galipeau, 2000a). Le 6 novembre, les camionneurs continuent de la défier, et le SNTR-CSN soumet un protocole aux 40 entreprises

de transport du port de Montréal (Galipeau, 2000b). Deux jours plus tard, s'appuyant sur l'argument que le SNTR-CSN « n'a pas su faire la preuve que la majorité des camionneurs visés dans chaque entreprise désiraient qu'il les représente », le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) refuse à la CSN le droit de représenter officiellement les camionneurs (Desrosiers, 2000b). La CSN accuse le tribunal d'agir en mission commandée par le gouvernement (Desrosiers, 2000b). Quoi qu'il en soit, la circulation dans le port de Montréal reprendra progressivement, et plusieurs considèrent que cet épisode constitue un revers cuisant pour la CSN. Ce conflit sera le dernier conflit majeur important impliquant des camionneurs « indépendants » du Québec. Même la hausse subite du coût de l'essence à l'été 2005 ne se traduira pas par une recrudescence marquée des moyens de pression.

On notera en terminant que depuis 2008, le SRAQ-CSD a disparu de l'espace public. Seuls le SNTR-CSN et les Teamsters Québec, Local 106, groupe affilié à la FTQ, représentent désormais les camionneurs au sein du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général. Il semble par ailleurs qu'après la vague de syndicalisation qui a eu lieu au tournant des années 2000, les camionneurs aient plutôt choisi de se rassembler dans des associations semblables à celle de la TAQ-Camion, qui offrent avant tout des services à ses membres. On remarquera aussi qu'en 2010, des camionneurs ont créé l'Association des routiers professionnels du Québec (ARPQ), en réaction à l'inactivité de l'Association professionnelle des routiers autonomes du Canada (APRAC) et, du moins selon ses membres⁷, au manque de spécialisation de la TAQ (qui, au fil du temps, a regroupé beaucoup plus de chauffeurs de taxi que de camionneurs). L'ARPQ espère représenter les camionneurs (autant les salariés que les camionneurs indépendants) auprès des instances gouvernementales sur des enjeux qui touchent notamment la sécurité des travailleurs.

3. Les principaux enjeux soulevés

Lorsque l'on s'intéresse aux enjeux liés à l'organisation collective des camionneurs « indépendants », force est de constater, dans un premier temps, que le rôle déstructurant joué par l'État s'est d'abord manifesté par la décision de libéraliser et déréglementer ce secteur d'activité à la fin des années 1980. La déréglementation de l'industrie du camionnage au Canada et au Québec s'inscrit dans un mouvement plus large. Aux États-Unis, la déréglementation du secteur du transport routier de marchandises avait eu lieu sept ans plus tôt, en 1980 (Motor Carrier Act sous l'administration

7. Entretien téléphonique avec un représentant de l'APRAC, mai 2013.

Reagan), et la déréglementation du secteur du transport de marchandises par camion au Canada a eu lieu deux ans avant l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (ALE) en 1989, en conformité avec le chapitre 12 de l'Accord qui prévoit la libéralisation du commerce transfrontalier des services. L'annexe I de l'Accord a trait spécifiquement au «transport terrestre» et prévoit notamment que «[d]ans la cinquième année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, et tous les deux ans par la suite jusqu'à ce que les mesures de libéralisation du transport par autocar et par camion figurant dans les listes des Parties à l'annexe I soient achevées, la Commission recevra et examinera un rapport établi par les Parties sur les progrès réalisés au titre de la libéralisation». Les gouvernements canadiens, fédéral et provinciaux, n'ont toutefois pas attendu l'échéance et ont procédé promptement à la libéralisation du secteur.

Ainsi, d'une part, en supprimant les règlements sur les tarifs et en libéralisant l'accès à l'industrie, la Loi de 1987 sur les transports routiers (L.R., 1985, ch. 29 [3^e suppl.]), adoptée par le Parlement canadien, procède à la déréglementation de l'industrie du camionnage au Canada. D'autre part, dans le même esprit, le Parlement du Québec abroge sa Loi sur le camionnage (L.R.Q., 1988, c. C-5) l'année suivante. À travers ce rôle actif, l'État-régulateur, on l'a vu, a contribué au développement du travail indépendant dans l'industrie du camionnage, développement qui a eu pour conséquences de tirer la rémunération vers le bas, d'augmenter le nombre d'heures travaillées ainsi que d'entraîner des effets délétères sur la santé des travailleurs et la sécurité du public (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004, p. 31). Aussi, et peut-être surtout, en favorisant la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail dans ce secteur d'activité, la déréglementation a eu pour effet de diviser la «traditionnelle confrérie» des camionneurs, autrefois bien organisée syndicalement.

Le rôle déstructurant de l'État eu égard à l'organisation collective des camionneurs «indépendants» s'est aussi manifesté par la mise en place de mesures favorisant la «disciplinarisation» de ces travailleurs. Ainsi, on notera qu'après avoir eu recours à des injonctions afin d'enrayer différents mouvements de protestation, le gouvernement n'a pas hésité à modifier le Code de la sécurité routière afin de limiter les moyens d'action des camionneurs «indépendants». Plus précisément, l'adoption en mai 2000 de la Loi modifiant le Code de la sécurité routière (L.Q., 2000, c. 31) a interdit l'occupation de la chaussée (article 500) et la circulation à vitesse réduite (article 500.1) sur le réseau routier québécois. Des nouvelles dispositions (article 500) rendent aussi possible la saisie des véhicules des manifestants, ce qui s'avère être un frein important à la contestation. Plus encore, «s'il est démontré que la personne déclarée coupable a participé à la planification, à l'organisation ou à la direction

de l'action concertée», elle devient passible d'amende variant entre 3 000 et 9 000 \$ (et de 9 000 \$ à 27 000 \$ en cas de récidive). Plus encore, les nouvelles dispositions de la loi permettent l'imposition de sévères amendes aux contrevenants qui ne font que participer à l'action collective. Des amendes de 300 à 600 \$ sont prévues pour une première offense et celles-ci peuvent atteindre 6 000 \$ en cas de récidive (article 511.1). Bref, non seulement le gouvernement limite les moyens d'action des camionneurs « indépendants », mais, plus encore, il pénalise encore plus fortement les actions collectives. Dans le même esprit, lors du conflit au port de Montréal à l'automne 2000, le Parlement du Québec adopte, à l'unanimité, une loi spéciale, la Loi ordonnant la reprise de certains services de transport routier de marchandises (L.Q., 2000, c. 38), issue du projet de loi 157, qui force le retour au travail. Elle prévoit des amendes de 250 à 1 000 \$ par jour pour les camionneurs récalcitrants, et de 7 000 à 35 000 \$ s'ils représentent un syndicat.

Cela dit, l'étude de cas a permis de constater de plusieurs façons que l'action collective des camionneurs indépendants a parfois été en mesure d'inciter le gouvernement à assouplir sa politique à leur égard. Au début des années 1990, dans la foulée des moyens de pression engagés, certaines des recommandations du *Rapport Charbonneau*, notamment concernant le dépôt des contrats à la CTQ, l'accès à la profession et à une meilleure formation, sont mises en place par le gouvernement du Québec. En 1992, encore une fois à la suite d'un mouvement de protestation, le gouvernement fédéral octroie des fonds de démarrage pour lancer la Coopérative canadienne des propriétaires de camions-remorques indépendants. À cet égard, on notera toutefois – et cela constitue un enjeu en soi – que la mise en place, par le haut, d'une organisation collective représentant des travailleurs indépendants appelle à une réflexion sur les risques liés à la cooptation du mouvement, d'autant plus que lors de la création de la Coop des camionneurs à la fin des années 1980, le président de la coopérative avait déclaré que « [l]a TPS [taxe sur les produits et services] et le libre-échange sont deux autres maux qui n'en seraient plus » et que le discours revendicatif disparaîtrait presque immédiatement. Il avait ajouté que « la TPS est la plus belle taxe, parce qu'elle est entièrement récupérable par le transporteur, ce qui ajoute à sa compétitivité » et « qu'en ce qui concerne le libre-échange, on se rend compte que le volume de transport transfrontalier est exactement le même qu'avant l'entrée en vigueur de l'accord canado-américain » (cité dans *Le Devoir*, 9 septembre 1992). D'autre part, comme on l'a relevé dans la chronologie, il n'est pas anodin de constater que lors des premières réunions qui allaient mener à la création du Forum sur le camionnage à la suite du vaste mouvement de protestation à la fin des années 1990, le gouvernement du Québec chercha d'abord à négocier uniquement avec ce regroupement de camionneurs indépendants.

Surtout, les luttes collectives des camionneurs «indépendants» ont conduit le gouvernement à adopter, en juin 2000, le projet de loi 135 (L.Q., 2000, c. 35), qui instaure le Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général. Celui-ci réunit, à une même table, les représentants des camionneurs (l'Association professionnelle des chauffeurs et chauffeurs de camion du Québec [ex-Coop des camionneurs, liés aux Métallos, FTQ]; le SRAQ-CSD et le SNTR-CSN) et les représentants des donneurs d'ouvrage (l'ACQ, le Conseil de l'industrie forestière du Québec, l'Association des intermédiaires en transport du Québec – AITQ et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante – FCEI), et un haut fonctionnaire préside le Forum. On l'a vu, le Forum parviendra à mettre sur pied un centre de médiation et d'arbitrage et un bureau de coût de revient, mais ne parviendra pas à rendre obligatoire l'utilisation d'un contrat type de nature commerciale, la première et la principale revendication portée par les regroupements de camionneurs «indépendants». Plus encore, malgré l'article 48.1.18 de la Loi modifiant la Loi sur les transports, qui appelle les camionneurs à voter relativement au versement d'une cotisation obligatoire aux regroupements qui les représentent, et une décision (QCRC01-00519) de la CTQ qui entérine le vote favorable des camionneurs, donne le droit de syndicalisation à trois centrales (CSD, CSN et FTQ) et exige que les camionneurs indépendants s'associent à un syndicat, cette procédure s'enliserait devant une contestation patronale. Ultimement, une impasse juridique découlant de la difficulté d'établir une liste fiable dans un contexte où certains camionneurs travaillent uniquement au Québec, mais que d'autres travaillent aussi dans l'ensemble du Canada ou aux États-Unis et ne relèvent pas de la juridiction provinciale (et donc de l'autorité du gouvernement du Québec) a fait en sorte que la syndicalisation sur une base sectorielle annoncée n'aura pas lieu.

Pour conclure à cet égard, on notera que la mise en place du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général met en relief les possibilités et limites du rôle structurant que peut désormais jouer l'État québécois dans un contexte où l'industrie a déjà été libéralisée et déréglementée. D'une part, le gouvernement a réussi à mettre en place une structure de concertation reconnaissant les différents regroupements de camionneurs «indépendants». Mais, d'autre part, on peut constater que dans ce nouveau contexte, la reconnaissance juridique des syndicats de camionneurs «indépendants» devient complexe et difficile, malgré l'engagement gouvernemental à cet égard. Par ailleurs, on notera également que les limites du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général renvoient aux enjeux relevés par Trudeau (1993) quant à l'harmonisation à la baisse de l'articulation politico-juridique des marchés du travail dans le contexte de libéralisation. Cela dit, cette étude de cas permet aussi de constater que l'État possède toujours certains leviers afin

de réglementer cette industrie et, ainsi, de rejouer un rôle structurant permettant de mieux protéger les camionneurs « indépendants ». On l'a vu, en 1998, le gouvernement du Québec a réglementé à nouveau l'industrie en adoptant la Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds (L.R.Q., 1998, c. P-30.3), qui a la particularité d'introduire la notion de coresponsabilité en cas d'infraction. Paradoxalement, on se doit de constater que celle-ci ne répondait pas à des luttes collectives menées par des camionneurs « indépendants » – qui bien qu'en accord avec le principe de coresponsabilité, s'opposaient au projet de loi parce qu'ils ne reçoivent pas la rémunération nécessaire pour la respecter –, mais répondait plutôt à des préoccupations concernant la sécurité publique à la suite d'un accident d'autocar.

Un second ordre d'enjeu eu égard à l'organisation collective des camionneurs indépendants est étroitement lié au premier puisque la progression des emplois sur les marchés périphériques du travail induite par la déréglementation accentue l'hétérogénéité des statuts d'emploi dans le secteur du camionnage, et que cette hétérogénéité se reflète dans les formes (et les objectifs) que prendront les différents regroupements visant l'organisation collective des camionneurs indépendants. Plus encore, la multiplication des statuts d'emploi se traduit parallèlement par la multiplication des formes que prend la rémunération. Une enquête de la firme Léger et Léger réalisée en février 2000 auprès de 662 camionneurs québécois permet de constater que, parmi les camionneurs-propriétaires, seuls 12,6 % étaient payés à l'heure (4,2 % sont payés à la semaine). Le plus souvent, les camionneurs-propriétaires sont payés « au mille » (26,3 %) ou au kilomètre (7,8 %). Plus de 21 % sont payés au voyage et 9,5 % selon un pourcentage de la facture. Les non-propriétaires sont quant à eux payés à l'heure dans une proportion s'élevant à plus de 60 %. Parce que les pratiques, revendications et stratégies du SRAQ-CSD, du SNTR-CSN et de la Coop des camionneurs/TAQ-Camion diffèrent, le défi d'organiser la solidarité dans la diversité est grand. Les clivages entre ces organisations illustrent également les tensions qui traversent un mouvement syndical qui cherche à concilier syndicalisme de services et syndicalisme revendicatif.

Ainsi, fondé en 1997, le premier « syndicat » de camionneurs indépendants au Québec, le Syndicat des routiers autonomes du Québec (SRAQ), affilié à la CSD, regroupe exclusivement des camionneurs « indépendants » propriétaires d'un seul véhicule. Il a élaboré une stratégie d'intervention et d'action qui s'articule autour de deux axes – la représentation auprès des gouvernements et la mise sur pied d'un réseau d'entraide entre les routiers autonomes du Québec. Sa stratégie se distingue du syndicalisme traditionnel qui cherche plutôt à recourir à la négociation collective avec les expéditeurs et les donneurs d'ouvrage. Le Syndicat national du transport routier (SNTR), affilié à la CSN, créé en 1998 et représentant alors plus

de 1 800 camionneurs, dont 1 100 sont des camionneurs-propriétaires⁸, s'est pour sa part rabattu sur une stratégie plus traditionnelle visant à former des unités syndicales centrées sur une seule entreprise (en faisant valoir que les camionneurs dits indépendants pouvaient être assimilés à des salariés) après avoir cherché à imposer une négociation sectorielle en exigeant des modifications au Code du travail et en réclamant la possibilité de recourir à l'accréditation multipatronale. Quant au troisième regroupement, la Coop des camionneurs-APCCQ (devenue TAQ-Camion en 2007), bien qu'affiliée aux Métallos de la FTQ, n'est pas un syndicat, mais une association indépendante. Elle offre un éventail de produits et services à l'ensemble de ses membres camionneurs-propriétaires et chauffeurs de camion (assurances, rabais sur des produits, cours de gestion, services juridiques, possibilité de joindre un représentant de l'association 24 heures sur 24 partout en Amérique du Nord). La Coop s'est aussi donné comme mission d'intervenir auprès des pouvoirs publics et des donneurs d'ouvrage, et cherche à faire reconnaître les routiers indépendants comme de véritables « professionnels de la route ».

Des tensions, mais aussi des points de convergence (qui illustrent la capacité de surmonter les difficultés) entre ces organisations – et les centrales qui y sont associées – peuvent d'ailleurs être constatées sur plusieurs plans. Par exemple, à la suite du dépôt du *Rapport Bernier sur le camionnage*, la CSD et la CSN demandent qu'une législation particulière aux camionneurs-propriétaires, s'inspirant du rapport et de la Loi sur le statut de l'artiste, soit adoptée rapidement lors des travaux sur la réforme du Code du travail menés au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) au printemps 1999. Ils estiment que la législation spécifique au camionnage devrait comporter les caractéristiques minimales suivantes : 1) le droit d'association ; 2) la reconnaissance du statut de travailleur autonome pour les camionneurs-propriétaires impliquant la reconnaissance des droits collectifs ; 3) le pluralisme syndical ; 4) le droit à la négociation ; 5) la reconnaissance d'un mode approprié de regroupement d'employeurs aux fins de négociations collectives ; 6) la définition de secteurs et de sous-secteurs appropriés. La FTQ s'oppose quant à elle à la revendication du pluralisme syndical et favorise la création d'un seul regroupement représentant l'ensemble des camionneurs indépendants. Bien que tous s'entendent sur la nécessité d'appliquer la formule Rand, sur la nécessité d'harmoniser les codes canadien et québécois du travail, et sur la nécessité de revenir au contrat type qui avait cours dans les années 1970, des tensions se font

8. Les autres sont des camionneurs salariés employés au service d'entreprises de transport et des salariés d'agences. En 2007, le SNTR-CSN ne représentait plus que 300 camionneurs « indépendants », juridiquement reconnus comme salariés (les « sections » du syndicat sont reconnues en vertu du Code du travail).

également sentir lors du Forum sur le camionnage de 1999. Alors que la CSN et la CSD souhaitent que les camionneurs puissent s'associer à l'un ou l'autre des syndicats (pluralisme syndical), la FTQ propose que le gouvernement légifère pour créer une seule association professionnelle – et non syndicale – obligatoire pour tous les camionneurs artisans. Finalement, le gouvernement choisit de reconnaître les trois regroupements en leur accordant un siège au Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général. Dans un contexte où la formule Rand ne sera jamais appliquée, les débats sur le pluralisme syndical perdront de leur pertinence. On notera par ailleurs, parce que cela illustre bien l'attitude de toute évidence antisyndicale à laquelle font face les regroupements de camionneurs « indépendants », que selon les donneurs d'ouvrage, les problèmes découlent plutôt du trop grand nombre de routiers indépendants et de leur difficulté à bien gérer leurs affaires. Ainsi, « plutôt que de privilégier la syndicalisation dans le domaine du camionnage, mieux vaut songer à des crédits d'impôt ou à quelque aide gouvernementale » (Pierre Cléroux, vice-président de la FCEI, cité dans *Le Devoir*, 1^{er} février 2000). La position de la FCEI résume assez bien la position des donneurs d'ouvrage : « Pour nous, il s'agit de ne pas oublier que c'est un choix de devenir camionneur autonome plutôt que salarié en une période où il y a une pénurie de conducteurs salariés » (Pierre Cléroux, vice-président de la FCEI, cité dans *Le Devoir*, 1^{er} février 2000). La FCEI menace même de ne plus faire affaire avec les indépendants : « [L]es donneurs d'ouvrage ne sont pas obligés d'engager des camionneurs autonomes [...] On le fait présentement parce que c'est payant de le faire [...] Si les camionneurs se syndiquent et exigent des prix faramineux, il est clair que l'on embauchera davantage de travailleurs salariés » (Pierre Cléroux, vice-président de la FCEI, cité dans *Le Devoir*, 1^{er} février 2000). Les associations d'entreprises du transport routier de marchandises et les associations d'expéditeurs manifestent leur opposition à l'idée d'élargir le Code du travail, car les camionneurs-propriétaires seraient non pas des employés salariés, mais des entrepreneurs. Ces associations privilégient l'option d'un regroupement obligatoire de ces petits entrepreneurs au sein d'associations responsables de faire appliquer des standards et des normes de gestion. L'ACQ précise cependant que tout changement concernant les relations de travail doit être apporté à l'échelle canadienne de façon à ne pas mettre en jeu l'équilibre concurrentiel. Nix (2003, p. 33) relevait quant à lui que le choix des employeurs de recourir à des camionneurs « indépendants » découle manifestement d'une stratégie visant à contourner et à briser les syndicats dans ce secteur d'activité.

Les tensions entre les regroupements de camionneurs «indépendants» et le syndicat des Teamsters (qui représentent des camionneurs salariés) lors du conflit au port de Montréal illustrent également la difficulté d'aller au-delà des discours des centrales syndicales sur la nécessité d'arrimer les revendications des travailleurs typiques et atypiques. Elles mettent en outre en relief la déliquescence de la «traditionnelle confrérie» des camionneurs :

Les accusations de pratiques déloyales, de collaboration avec les patrons et de mensonges ont fusé de part et d'autre hier, au cinquième jour du blocus illégal du port et de certaines entreprises de camionnage par le SNTR-CSN. Selon ce dernier, son concurrent de la FTQ, le Syndicat des *Teamsters*, se serait rendu coupable, avec la complicité des employeurs, de maraudage auprès de certains camionneurs des quelque 40 compagnies en grève.

[...] «De telles pratiques syndicales doivent être dénoncées parce qu'elles ne servent qu'à réduire la portée d'une lutte qui s'avère très difficile dans l'industrie du camionnage», a déclaré par communiqué le vice-président de la CSN, Roger Valois. «C'est un coup de cochon de la part d'un syndicat de *scabs*», a crûment résumé le porte-parole du SNTR dans le dossier, John David Duncan. Le président de la FTQ, Henri Massé, et le président canadien du Syndicat des *Teamsters* ont immédiatement qualifié les accusations de la CSN de «véritable tissu de mensonges». «On n'accepte pas que la CSN mette sur le dos de la FTQ et des *Teamsters* ses propres ratés dans le port de Montréal» [...] «Le vrai problème au port de Montréal», estime Henri Massé, «c'est que la CSN n'est pas allée chercher la véritable adhésion des camionneurs» (Desrosiers, 2000a).

Enfin, pour conclure au sujet des enjeux, on peut se demander si la multiplication des regroupements de camionneurs, «indépendants» ou non, n'a pas un effet néfaste sur la capacité du mouvement syndical à exercer un leadership. Comme la chronologie partielle a permis de l'illustrer, les grands mouvements de protestation de camionneurs indépendants furent généralement spontanés et amorcés par la base. Cette question du leadership syndical – et de l'arrimage des revendications qui pourraient en découler – apparaît d'autant plus importante dans un contexte où les luttes menées par les camionneurs indépendants ont permis de mettre en évidence la communicabilité des luttes entre les différentes régions du Québec, voire du Canada et de l'Amérique du Nord, mais également entre les différents sous-secteurs de l'industrie du camionnage.

Éléments de conclusion

En revisitant l'évolution du camionnage au cours de 1987 à 2005, cette étude de cas force à constater le rôle déstructurant de l'État à travers les répercussions majeures que la déréglementation a eues sur cette industrie. La Loi de 1987 sur les transports routiers (fédéral) et la Loi sur le camionnage (Québec, 1998) ont contribué à l'érosion des conditions de travail de travailleurs, souvent devenus, par la force des choses, des camionneurs « indépendants », évoluant en marge de la protection du Code du travail et relégués sur les marchés périphériques du travail. Non seulement ces camionneurs ont-ils vu chuter leurs revenus annuels, mais ils ne peuvent plus avoir accès aux régimes de protection sociale. Bref, ils se sont retrouvés projetés dans un cadre de relations commerciales (Bernier *et al.*, 1999) et certains sont contraints de s'autoexploiter, pour reprendre la formule employée par Monaco et Belman (2001). Plus encore, la précarisation des uns (les camionneurs « indépendants ») se traduit par la précarisation des autres (les camionneurs salariés), dont on a aussi pu constater la dégradation des conditions de travail au cours des dernières années.

Ainsi, le tour d'horizon permet de constater que l'organisation collective des camionneurs « indépendants » dans la période étudiée, malgré certains succès épisodiques – dépôt des contrats à la CTQ, accès accru à la formation et à la profession, mise en place d'outils permettant de calculer le coût de revient, mise sur pied d'un centre de médiation et d'une structure de concertation – n'a pas réussi à enrayer la précarisation induite par la dynamique de centrifugation de l'emploi qui n'est pas conjoncturelle et constitue une nouvelle donne dans l'industrie. Plus encore, la lutte pour la mise en place d'accréditations syndicales multipatronales a avorté, tout comme la tentative de mettre en place un prix plancher à l'aide l'établissement d'un contrat type obligatoire. On notera enfin, même si la syndicalisation sur une base sectorielle de l'industrie n'a pas eu lieu (ce qui renvoie à l'enjeu de la reconnaissance des syndicats de travailleurs atypiques), que le Québec est la seule juridiction en Amérique du Nord où les camionneurs indépendants ont entrepris ce type de démarche. Somme toute, étant donné le contexte extrêmement difficile, les maigres succès liés à l'organisation collective des camionneurs « indépendants » ne peuvent être négligés et témoignent de la vigueur et de l'originalité du mouvement syndical québécois.

Cela dit, cette étude de cas met en exergue les nombreux défis qui se dressent devant le mouvement syndical lorsque celui-ci cherche à organiser des travailleurs autonomes. D'abord, elle illustre bien, outre l'anti-syndicalisme des employeurs, l'attitude défavorable des pouvoirs publics, qui préfèrent déréglementer, adopter des lois spéciales, évoquer la libre circulation des biens et modifier le Code de la sécurité routière de manière

à réprimer la contestation plutôt que chercher des compromis négociés, témoignant ainsi du retour à une politique du laisser-faire dans l'articulation politico-juridique des marchés du travail, au culte de la flexibilisation et à l'abandon de la poursuite de l'objectif d'encadrement des relations de travail. Bref, devant cet état de fait, cette étude de cas met donc en évidence les limites, pour le syndicalisme, d'une approche tournée vers « l'externe », basée sur des revendications adressées à l'État.

Par ailleurs, cette étude de cas met également en lumière bon nombre de défis liés au renouvellement « à l'interne » du mouvement syndical. Certes, les centrales syndicales, tentant d'allier syndicalisme de service et syndicalisme de revendication, ont été en mesure de proposer différents types de regroupement permettant de répondre à l'hétérogénéisation des statuts d'emploi dans ce secteur d'activité. Il n'en demeure pas moins que la multiplication des regroupements de camionneurs « indépendants » accentue la difficulté d'organiser la solidarité dans la diversité. Entre les regroupements d'« indépendants », cette difficulté se manifeste notamment par des divergences d'opinions quant à la pertinence du pluralisme syndical dans ce secteur d'activité et quant au statut – de salariés ou de travailleurs autonomes – que l'on cherche à mettre à l'avant-plan, ainsi que par une course aux effectifs qui prend parfois le pas sur l'intérêt général de l'ensemble de ces travailleurs. À cet égard, l'évolution de la situation depuis 2005 montre bien la difficulté pour le mouvement syndical de pérenniser son action auprès des camionneurs indépendants en dehors des périodes de crise sans glisser vers un syndicalisme quasi exclusivement orienté sur les services aux membres.

D'autre part, le conflit au port de Montréal l'illustre bien, des tensions sont aussi bien réelles entre les travailleurs atypiques que sont les camionneurs indépendants et les salariés d'entreprises de transport. En outre, la multiplication des regroupements semble avoir un effet sur la capacité du mouvement syndical à exercer un leadership et appelle à une réflexion sur les risques de la cooptation. Enfin, on notera que la communicabilité des luttes au tournant du millénaire a bien montré qu'il existe une demande d'organisation collective des camionneurs « indépendants » et semble indiquer que s'il parvient à s'adapter aux besoins particuliers de ses travailleurs, le mouvement syndical pourrait accroître sa présence dans ce secteur d'activité.

On ajoutera pour conclure que Monaco et Belman (2001, p. 25) soulignent qu'une resyndicalisation de ce secteur d'activité, qui ramènerait le taux de syndicalisation à celui des années 1970, permettrait de compenser la moitié de la chute constatée dans les revenus. Pour l'instant, on terminera toutefois en constatant que plus de vingt ans après la déréglementation, on assiste à un glissement de plus en plus perceptible

vers l'imposition de la marchandisation des relations de travail dans l'industrie du camionnage malgré les efforts d'organisation collective. Et puisque que, comme le soulignent ces auteurs, « *over-the-road driving is a bad job, possibly a representative bad job in the "new" economy* » (Monaco et Belman, 2001, p. 1), on peut malheureusement s'attendre à ce que, plus globalement, « *the worsening of the conditions of truck drivers in the 1980s and 1990s may then be an example of the consequences to be anticipated when labor market outcomes are determined solely by the market* » (Monaco et Belman, 2001 p. 25). Ce constat est d'autant plus préoccupant que cette industrie en est une qui occupe principalement des hommes, blancs, autrefois largement syndiqués et donc, que les effets délétères que nous avons pu y constater risquent de n'être qu'un pâle reflet de ce qui se trame dans d'autres secteurs de l'économie employant des femmes, des jeunes ou des travailleurs immigrants.



LE CAS DES MIGRANTS SAISONNIERS DANS LES FERMES MARAÎCHÈRES DU QUÉBEC

Cette cinquième étude de cas porte sur les luttes menées par des travailleurs migrants saisonniers dans les fermes maraîchères du Québec, des travailleurs « invisibles » employés sur une base temporaire dans le cadre d'un régime de travail particulier, régi par les conditions du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) des Antilles et du Mexique. Une recherche dans la banque de données Eureka, avec les lexèmes « travailleurs et migrants », nous a permis de relever 304 articles sur le sujet que nous traitons ici. Ce sont ces articles, les textes d'Arsenault (2004), de l'Institut Nord-Sud (2006), de Desmarais (2013), mais surtout la consultation des archives syndicales qui ont servi de base afin de dresser le canevas de cette étude de cas. Au besoin, nous avons également vérifié certaines informations particulières directement dans les textes de loi.

1. La précarisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor du travail migrant saisonnier : une mise en contexte

Comme on l'a vu (chapitre 3), la mise en place du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) des Antilles et du Mexique a créé un régime de travail particulier, en marge de l'application usuelle des lois du travail. Conçu pour répondre aux graves pénuries de main-d'œuvre auxquelles faisaient face les exploitants agricoles (TUAC, 2006, p. 1), ce programme a connu une forte croissance depuis sa création en 1966. Alors qu'il n'y avait que 1258 travailleurs migrants employés dans les exploitations agricoles canadiennes en 1968 (TUAC, 2006), ce nombre grimpera rapidement à 4100 et se maintiendra à ce niveau jusqu'en 1987, année où le gouvernement du Canada privatise l'administration du PTAS (Institut Nord-Sud, 2006, p. 8). Selon les chiffres de la Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT (2002, p. 16), le plateau de 6000 travailleurs aurait plutôt été atteint au début des années 1980. Quoi qu'il en soit, c'est à partir de 1987 que la croissance du nombre de travailleurs se fera plus rapidement. Depuis, ce programme est géré par la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME)¹ – un organisme à but non lucratif contrôlé par des agriculteurs canadiens et financé par les utilisateurs – et fonctionne sur le principe de l'offre et de la demande, ce qui entraîne une forte augmentation des effectifs (Institut Nord-Sud, 2006, p. 8). Plus de 8500 travailleurs migrants saisonniers participent au programme en 1988, et ce nombre grimpe à 12237 en 1989 (données pour l'ensemble du Canada [Institut Nord-Sud, 2006, p. 8]). En 2009, on compte plus de 26 000 travailleurs migrants saisonniers (TUAC-Canada et l'Alliance des travailleurs agricoles, 2011, p. 10). Au Québec, en 2010, un peu moins de 6000 travailleurs migrants saisonniers travaillaient dans les fermes maraîchères (Nicoud, 2012).

Non seulement ce travail agricole saisonnier est un travail dur, long², pénible, dangereux et faiblement rémunéré, mais la faiblesse de la réglementation liée au programme «rend l'exploitation [des travailleurs migrants saisonniers] non seulement possible, mais probable» (TUAC, 2006, p. 2). Comme le soulignent les TUAC (2006, p. 2), ces programmes

-
1. «FERME représente 350 producteurs horticoles dont la grande majorité sont des producteurs maraîchers. La Fondation assure le bon fonctionnement du programme fédéral [PTAS] au Québec [et au Canada]. Elle veille à la supervision des conditions de vie et de travail de cette main-d'œuvre agricole étrangère durant leur séjour au Québec [et au Canada]» (FERME, 2006).
 2. Certains travailleurs travaillent jusqu'à 90 heures par semaine (Arsenault, 2004, p. 8). Les heures supplémentaires ne sont pas payées à taux majoré (Arsenault, 2004, p. 8).

fournissent aux employeurs une « main-d'œuvre à la carte » sans prévoir une réglementation susceptible de veiller à ce qu'ils ne deviennent un terrain fertile pour l'exploitation. Bref, « la responsabilité du gouvernement fédéral envers ces travailleurs semble s'articuler uniquement autour de l'émission de visas de travail temporaires » (TUAC, 2006, p. 7).

Dans ces circonstances, il n'est pas étonnant de constater, comme le souligne Nieto, ex-coordonnateur au Centre d'appui pour les travailleurs agricoles migrants de Saint-Rémi (CATA), que « dans la plupart des fermes québécoises, les travailleurs n'osent généralement pas s'opposer aux patrons. Toute contestation, aussi légitime soit-elle, pourrait donner lieu à un renvoi, le retour au bercail et l'exclusion à tout jamais du Programme des travailleurs agricoles saisonniers » (Nieto, 2005, p. 1). Pour conclure cette mise en contexte, on rappellera que des programmes semblables au PTAS ont été mis en œuvre dans d'autres secteurs de l'économie depuis quelques années. En septembre 2001, un projet pilote a été officialisé pour répondre à une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie ontarienne de la construction. Un autre projet pilote a été mis sur pied au Canada, en 2002, puis institutionnalisé en 2012, afin de permettre aux entreprises de n'importe quel secteur d'embaucher des employés temporaires non spécialisés n'importe où dans le monde, à condition de faire la preuve que la main-d'œuvre locale ne suffit pas à la tâche³.

2. Une chronologie partielle des luttes menées

Depuis plus d'une quinzaine d'années, les TUAC se sont joints à la lutte des travailleurs migrants saisonniers en offrant des services « à ces travailleurs invisibles pour les aider à devenir visibles » (TUAC, 2006, p. 8). De manière générale, les TUAC cherchent à défendre les intérêts des travailleurs agricoles migrants de diverses manières : en présentant des mémoires aux gouvernements fédéral et provinciaux ainsi qu'aux consulats du Mexique et de plusieurs pays des Caraïbes relativement au PTAS, en faisant de la recherche, en produisant de la documentation et en assurant la publication des conditions de travail des travailleurs participants au PTAS (TUAC, 2006, p. 5).

Les premiers efforts d'organisation collective menés par les TUAC auprès des travailleurs migrants saisonniers se font faits en Ontario. Des démarches d'approche auprès des travailleurs migrants saisonniers sont mises en œuvre au milieu des années 1990. En 1995, la section locale 1993 des TUAC Canada

3. Dans la foulée de plusieurs controverses, le gouvernement du Canada a annoncé, au printemps 2014, un moratoire sur le volet de ce programme concernant le secteur des services de restauration.

est accréditée pour représenter près de 200 travailleurs chez Highline Mushrooms, une champignonnière de Leamington (Ontario) (Agriculture Workers Alliance, s. d.). La même année, à la suite de l'abrogation de la Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture (LRTA), privant les ouvriers agricoles – dont ceux de Highline Mushrooms – de la possibilité de négocier une convention collective, les TUAC poursuivent le gouvernement de l'Ontario en justice et contestent l'exclusion des travailleurs agricoles de la LRTA en tant que violation des droits des travailleurs en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés. En 2002, un premier centre de soutien pour travailleurs agricoles migrants ouvre ses portes à Leamington (Ontario), avec l'aide des TUAC Canada. L'année suivante, les TUAC ouvrent des centres de soutien pour travailleurs agricoles migrants à Bradford et à Simcoe. Les TUAC lancent également, en 2003, une nouvelle série de contestations judiciaires : contre la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles (LPEA) – qui accorde la liberté d'association, mais pas la liberté de négociation collective aux travailleurs agricoles – dans l'affaire *Fraser c. Ontario* (Procureur général); contre l'exclusion des travailleurs agricoles de l'Ontario de la Loi sur la santé et la sécurité au travail; contre le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance-emploi pour les travailleurs étrangers saisonniers (Agriculture Workers Alliance, s. d.).

Au Québec, à la suite du travail de pionnière de Patricia Perez et grâce à l'appui des TUAC Canada, le Centre d'appui pour les travailleurs agricoles migrants (CATA) de Saint-Rémi voit le jour en juin 2004. Le syndicat finance le centre, mais ce dernier est autonome (Arsenault, 2004, p. 7). Sur le terrain, l'action du CATA prend diverses formes : accompagnement des travailleurs (banque, pharmacie, hôpital, etc.), animation de rencontres entre les travailleurs, préparation de dépliants et documents de vulgarisation à l'intention des travailleurs en ce qui concerne le droit du travail, le droit à la santé et à la sécurité et les droits de la personne. Le CATA aide également les travailleurs au sujet de plaintes portées à la Commission des normes du travail, à la CSST, etc. Il a aussi pour mission de faire connaître à la population en général les conditions précaires dans lesquelles exercent les travailleurs migrants saisonniers (CATA, 2008, p. 1). Marcia Ribeiro, l'une des intervenantes au CATA, le décrit dans ces termes :

C'est comme un centre culturel. Et c'est aussi un endroit où l'on trouve du soutien. Ils [les travailleurs migrants] peuvent y suivre des cours de français, écouter des films dans leur langue, lire des journaux de chez eux ou participer à des ateliers sur leurs droits et devoirs et sur le programme des travailleurs [...] C'est une ressource qui leur est accessible, alors que le consulat ne l'est pas nécessairement (cité dans Arsenault, 2004, p. 7).

Rapidement, parce que le propriétaire du centre commercial où était situé le local avait reçu des menaces des fermiers qui exigeaient que les gens du centre soient mis à la porte (sans quoi les fermiers cesseraient de l'approvisionner), le CATA a dû trouver une solution de rechange, qui a pris la forme d'une camionnette de camping (*Métro*, 2008). Plus encore, la ville obligeait le CATA à changer de stationnement tous les jours, ce qui a entravé sa capacité à joindre les travailleurs (*Métro*, 2008). Il faudra attendre juin 2008 pour que le CATA se retrouve un local permanent (*Métro*, 2008). Encore en 2008, le CATA de Saint-Rémi est le seul centre du genre au Québec.

Le CATA et les TUAC militent aujourd'hui pour la mise en place d'un processus permettant aux travailleurs agricoles saisonniers (et à leur famille) d'obtenir le statut d'immigrant après 24 mois de services accumulés au Canada, pour la mise en place d'un processus d'appel transparent et impartial avant qu'une décision de rapatriement soit prise, pour une plus grande transparence dans la diffusion des données statistiques utilisées dans le calcul des taux de salaires, pour l'application des règlements prévoyant que le taux de salaire soit le même que celui versé aux travailleurs saisonniers canadiens, pour la participation des travailleurs au processus visant à déterminer les salaires annuels et l'établissement des taux de salaires selon l'ancienneté, pour l'inspection des logements des travailleurs, et pour le bannissement des employeurs qui ne respectent pas les normes de sécurité établies.

Afin de revendiquer aussi l'accès à la syndicalisation et à la négociation collective, une campagne de syndicalisation a été mise en branle dans les fermes maraîchères du Québec. Par l'intermédiaire des TUAC, des demandes d'accréditation syndicale ont été déposées par des collectifs d'ouvriers agricoles mexicains de deux grosses fermes – La Légumière Y.C., à Saint-Rémi, et les Fermes Hotte & Van Winden, à Napierville – au sud de Montréal, ainsi que pour des travailleurs agricoles migrants travaillant chez Hydroserre Mirabel. En septembre 2007, la Commission des relations du travail (CRT) du Québec rejette les demandes d'accréditation pour motif « qu'une disposition du Code du travail stipule que les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés, à moins qu'elles soient ordinairement et continuellement employées et au nombre minimal de trois » (2007 QCCRT 467). Pour le commissaire Denis, « ordinairement et continuellement » signifie « pendant toute l'année » (2007 QCCRT 467). Pour les TUAC, « cette interprétation est absurde puisqu'au Québec, les fermes maraîchères ne peuvent opérer pendant l'hiver, alors que la production agricole est suspendue en raison des températures non propices » (Noël, 2007f). Cela dit, le jugement du commissaire Denis permettra toutefois aux travailleurs agricoles migrants d'Hydroserre Mirabel d'obtenir leur accréditation.

Contrairement aux fermes maraîchères, ces serres fonctionnent à longueur d'année. Les TUAC, section locale 501, y seront donc autorisés à représenter « [t]ous les travailleurs et travailleuses agricoles visés par un programme gouvernemental relatif aux travailleurs étrangers » (2007 QCCRT 467). Au Québec, ces travailleurs étaient, jusqu'à tout récemment (2012)⁴, les seuls travailleurs migrants saisonniers embauchés dans le cadre du PTAS à être syndiqués.

Dans le cas des requêtes concernant les fermes maraîchères, les TUAC ont décidé de poursuivre la bataille juridique. Le 16 avril 2010, le commissaire Robert Côté de la CRT reconnaît, dans un jugement que de nombreux observateurs ont qualifié d'historique, l'accréditation syndicale des travailleurs agricoles migrants de l'entreprise L'Écuyer & Locas, une ferme maraîchère de la région de Mirabel (2010 QCCRT 0191). La Cour supérieure confirme ce jugement en 2013, et souligne que « la liberté d'association englobe le droit de pouvoir s'engager dans de véritables négociations collectives avec l'employeur en vue de déterminer les conditions de travail, ce à quoi n'ont pas accès les travailleurs agricoles saisonniers visés par la requête en accréditation du syndicat » (cité dans Desmarais, 2013). Ce jugement constitue une avancée pour les syndicats et les travailleurs, mais, comme l'affirme Mario Delisle des TUAC, « les exploitants agricoles développe[r]ont de nouvelles stratégies pour freiner la syndicalisation » (Desmarais, 2013). Cette décision va dans le même sens que le jugement rendu par la Cour suprême en juin 2007 (2007 CSC 27), « à l'effet que la négociation collective est un droit garanti par la Charte des droits et libertés pour toutes les personnes travaillant au Canada [...] et cela inclut les travailleurs agricoles d'ici et de l'étranger », décision qui marquerait un tournant dans les luttes menées pour la syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Canada (*Bulletin des agriculteurs*, 11 juillet 2007). La situation avait depuis également évolué de manière positive au Manitoba :

La Commission des relations du travail du Manitoba (CRTM) a émis une décision marquante appuyant le droit des travailleurs agricoles migrants au Manitoba de se joindre à un syndicat canadien et à prendre part pleinement à la négociation collective. La décision portait sur une requête en accréditation pour les salariés à l'emploi de Mayfair Farms à Portage La Prairie, au Manitoba, y compris des travailleurs saisonniers migrants situés à l'entreprise agricole. Dans une décision définitive, la CRTM a jugé unanimement que les travailleurs chez Mayfair Farms ont droit d'être représentés par la section locale 832 des TUAC Canada (*Bulletin des agriculteurs*, 29 juin 2007).

4. Voir Arès et Noisieux, 2014.

3. Les principaux enjeux soulevés

Eu égard à l'organisation collective des travailleurs migrants saisonniers, le premier enjeu soulevé par cette étude de cas concerne l'accès à la syndicalisation. On l'a vu, le gouvernement ontarien a légiféré à deux reprises au cours des dernières années afin d'empêcher les travailleurs agricoles migrants de se syndiquer. Au Québec, jusqu'à tout récemment, leur syndicalisation s'est avérée extrêmement difficile étant donné les dispositions du Code du travail concernant le travail agricole. Cela dit, même si on ne peut encore bien évaluer l'effet de la décision récente (2012) de la Cour supérieure, il semble que les batailles juridiques menées par les organisations syndicales puissent donner des résultats positifs. Plus encore, le cas illustre bien la complémentarité des luttes juridiques menées par l'ensemble des travailleurs : les luttes menées par des syndiqués de la Colombie-Britannique afin de faire reconnaître le droit à la négociation collective comme un droit reconnu par la Charte canadienne des droits et libertés⁵ a eu une incidence sur les succès remportés par les travailleurs migrants saisonniers du Manitoba. Pour conclure à cet égard, on notera tout de même l'inadaptation actuelle des lois du travail au Canada aux besoins particuliers des travailleurs migrants saisonniers en ce qui a trait à la syndicalisation. D'autre part, on a également pu constater l'antisindicalisme des employeurs, qui n'hésitent pas à se prévaloir de ces lacunes afin d'empêcher l'organisation collective de leurs travailleurs. Plus encore, certains n'hésitent pas à dire que ces travailleurs devraient retourner chez eux s'ils veulent revendiquer des droits. On notera enfin, même si ces circonstances ont un effet direct sur la capacité des organisations syndicales à regrouper des travailleurs migrants saisonniers, que les luttes menées ces dernières années témoignent de la réelle « demande syndicale » existant dans ce bassin de travailleurs sur les marchés périphériques du travail.

Un second enjeu renvoie à la difficulté, pour les organisations syndicales et les organisations de la société civile, d'avoir les moyens de joindre les travailleurs migrants saisonniers afin de les soutenir dans la défense de leurs droits. En l'absence de financement étatique, l'existence du Centre d'appui aux travailleurs agricoles migrants de Saint-Rémi repose sur l'aide apportée par les TUAC. Bien que cet exemple illustre l'ouverture du monde syndical envers les travailleurs invisibles sur les marchés périphériques du travail et l'adaptation d'un syndicalisme qui laisse à ces organisations d'un genre nouveau l'autonomie qu'elles réclament, il n'en demeure pas moins, étant donné que le succès des démarches du CATA repose sur un travail de proximité, que quatre ans après la mise en place du centre d'appui de Saint-Rémi, celui-ci demeure le seul du genre au Québec.

5. Voir notamment *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391.

Celui-ci ne peut que difficilement joindre l'ensemble des travailleurs participant au programme PTAS qui sont dispersés, voire isolés, dans des fermes situées dans l'ensemble du territoire québécois. Plus encore, comme on l'a vu, même dans le cas de Saint-Rémi, à la suite des menaces de fermiers qui désapprouvaient l'initiative, il aura fallu attendre quatre ans avant que le CATA puisse avoir un local permanent lui permettant d'assurer une présence continue et efficace auprès des travailleurs migrants saisonniers. On notera par ailleurs que les succès d'organisation collective ont largement reposé, du moins au départ, sur le travail de pionniers qui partageaient les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs migrants saisonniers, ce qui va dans le sens des constats faits dans les chapitres précédents.

Un troisième enjeu qui ressort de cette étude de cas est celui de la visibilité. Comme on l'a vu également, l'un des objectifs du CATA et des TUAC est de rendre visible la situation dans laquelle se retrouvent les travailleurs migrants. À cet égard, on se doit de noter les succès obtenus par ces acteurs qui, au fil du temps, ont réussi à attirer l'intérêt de nombreux médias sur les difficultés auxquelles font face ces travailleurs. La série d'articles d'Andé Noël parue à l'été 2007 dans *La Presse* en est d'ailleurs un bon exemple.

D'autres enjeux relèvent du contexte dans lequel se déploient l'organisation et la défense des conditions des travailleurs migrants saisonniers. En ce sens, on relèvera d'abord l'enjeu lié à l'application effective des règles entourant le PTAS. Aussi, comme on l'a montré, force est de constater la faiblesse de l'intervention d'un État qui semble disposé à laisser l'entreprise privée s'autoréguler, depuis la privatisation de l'administration du programme en 1987. Enfin, on ne peut s'empêcher de relever la particularité du cas des travailleurs migrants dans le contexte de libéralisation de l'économie nord-américaine. Plus de quinze ans après la mise en place de l'ALÉNA, force est de constater le double jeu du gouvernement canadien, qui, d'une part, professe son engagement envers le libre-échange et qui, d'autre part, continue à protéger son secteur agricole en le subventionnant fortement. Lorsque l'on sait que les subventions canadiennes (et américaines) ont pour effet de réduire les prix des matières premières exportées dans les pays d'où proviennent les travailleurs migrants employés dans les fermes canadiennes et que cela a pour conséquence de réduire les revenus que ces travailleurs agricoles pourraient tirer de leur travail dans leur pays d'origine, on peut se demander si l'existence même du PTAS n'est pas une incarnation de la domination qu'exercent les pays du Nord dans une économie mondialisée. Autrement dit, malgré l'argument généralement avancé voulant que les conditions de travail des travailleurs participant au PTAS soient globalement bonnes puisque ces travailleurs gagnent plus ici que dans leur pays d'origine et qu'ils reviennent généralement année

après année, on ne peut passer sous silence la dynamique structurelle dans laquelle s'insère le PTAS et qui se traduit par un déplacement massif de travailleurs qui viennent faire ici sensiblement le même travail qu'ils feraient chez eux. Ainsi, le cas des travailleurs migrants saisonniers met en évidence un enjeu central pour le syndicalisme à l'heure de la mondialisation néolibérale, celui de coordonner les luttes syndicales à un niveau qui dépasse le cadre national. En ce sens, le soutien des TUAC aux travailleurs migrants saisonniers témoigne d'une prise de conscience à cet égard.

Éléments de conclusion

Malgré la longueur de la campagne de syndicalisation et les abus dont ils sont encore souvent victimes, force est de constater que l'action conjointe des TUAC Canada et du CATA auprès des travailleurs agricoles migrants dans les fermes maraîchères du Québec a mené à certains résultats concrets qu'il apparaît important de souligner ici. D'abord, les TUAC ont d'abord obtenu l'accréditation pour un groupe de travailleurs travaillant dans des serres, puis, plus récemment, celle de travailleurs dans les fermes maraîchères. Aussi, à la suite d'une plainte des TUAC, la CRT a déclaré l'employeur d'une des deux fermes coupable de pratique déloyale envers un travailleur rapatrié après avoir joué un rôle essentiel dans le mouvement de syndicalisation, et exigé que l'ouvrier reprenne son travail et soit rémunéré pour son salaire perdu (2006 QCCRT 466). Aussi, les TUAC ont obtenu le droit de contester le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance-emploi pour les travailleurs migrants à qui on ne permet pas de toucher des prestations de chômage quand ils sont sans emploi. Même si un jugement définitif à cet égard se fait toujours attendre, l'organisation collective des travailleurs migrants a également permis, pendant un temps, à certains travailleurs de profiter du régime de prestations parentales (TUAC, 2006, p. 17). Au-delà des luttes juridiques, il faut également souligner les « petites victoires » obtenues au jour le jour grâce à l'action menée directement sur le terrain par l'équipe du CATA et l'effet positif que pourrait avoir la médiatisation des mauvais traitements dont sont parfois victimes les travailleurs agricoles migrants chez des employeurs peu scrupuleux.

Plus largement, on notera que l'engagement sur le terrain auprès des travailleurs agricoles saisonniers a des répercussions positives sur l'organisation syndicale, qui « apprend ainsi à mieux comprendre les difficultés que rencontrent les travailleurs migrants » (TUAC, 2006, p. 8). Les efforts menés auprès des travailleurs agricoles migrants illustre la volonté d'un syndicat – les TUAC dans ce cas particulier – qui cherche à innover afin de joindre des travailleurs temporaires sur les marchés périphériques du travail. Ils mettent également en évidence les alliances possibles

entre des organisations non gouvernementales (ONG), des organisations syndicales et des citoyens (sensibilisés grâce à l'importante couverture médiatique reçue par les travailleurs migrants saisonniers au cours des dernières années) afin de lutter contre la précarisation du travail. On peut aussi penser que, comme dans le cas des employés-étudiants, de par leur position mitoyenne entre les travailleurs du Québec et les travailleurs d'autres pays, les collectifs de travailleurs agricoles migrants constituent une porte ouverte favorisant la concertation internationale et une meilleure compréhension entre les travailleurs d'ici et d'ailleurs. Enfin, on notera aussi que même si la victoire récente des TUAC à la Cour supérieure constitue une avancée importante, il n'en demeure pas moins qu'il faudra attendre avant de constater si les organisations syndicales sauront, d'une part, pérenniser leurs actions auprès de ces travailleurs migrants et, d'autre part, tabler sur celles-ci afin de joindre un plus grand nombre de travailleurs dans le secteur agricole.



CONCLUSION GÉNÉRALE

Vers un travail de traduction des pratiques et des savoirs

Comment peut-on appréhender l'organisation des travailleurs dans le contexte d'un retour au laisser-faire où les pratiques des entreprises et la politique économique néolibérale qui sont mises en place ont conduit à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, à la multiplication des statuts d'emploi en dehors du « salariat classique », au durcissement des conditions sur les marchés du travail et à l'usure des modèles syndicaux traditionnels de représentation et d'organisation, qui ne seraient plus « en phase » avec la nouvelle organisation du travail propre au stade d'avancement actuel du capitalisme ? Telle est la question qui a conduit à la réflexion que nous avons engagée au travers des trois parties de cet ouvrage, qui a comme objectif ultime de contribuer à repenser le syndicalisme autrement qu'à partir d'un modèle unique, celui qui s'appuie sur l'emploi permanent à temps plein, sur une classe ouvrière homogène et sur l'intégration dans le salariat classique.

Dans le contexte actuel de fragmentation des marchés du travail, nous avons fait le choix de nous intéresser au travail « réellement existant » (Castillo, 2000, 2006 ; Kovács, 2002) et d'aborder notre réflexion en déplaçant les frontières traditionnelles de la sociologie du travail de manière à mettre à l'avant-plan les travailleurs sur les marchés périphériques du travail, c'est-à-dire les travailleurs atypiques dont les modalités du contrat

de travail les liant à un employeur s'inscrivent en rupture avec le « contrat à durée indéterminée », garant d'accès à la protection sociale et pilier central de la régulation des relations de travail dans le modèle « fordiste ». Cette façon de faire reposait sur l'idée que dans l'après-fordisme, on se doit de partir des expériences de travailleurs se situant dans les zones de vulnérabilité sociale afin de repenser les bases et les conditions de possibilités de l'organisation et de la mobilisation des travailleurs. Ce faisant, nous souhaitons aller au-delà d'une certaine approche sociologique qui présente les changements à la morphologie du salariat comme une explication suffisante des freins à la syndicalisation et qui offre une lecture mécaniste et fataliste de l'incompatibilité entre nouvelles formes d'emploi et pratique de l'action collective (Fribourg, 2003). Le socle sur lequel s'est fondé notre démarche a donc consisté à penser le « *in* » à partir de ce qui est rendu « *out* » : le marché du travail à partir des marchés périphériques du travail, le syndicalisme et l'organisation des travailleurs « en général » à partir des pratiques, des stratégies et des revendications d'organisation de travailleurs se situant en périphérie de la « société salariale », et non vice-versa, car l'effet déstructurant de la transformation des marchés du travail sur le salariat classique – pilier sur lequel le syndicalisme avait édifié la défense des intérêts des travailleurs dans le régime antérieur – est si profond que l'aspiration à l'intégration complète des travailleurs dans celui-ci apparaît aujourd'hui comme une « utopie réactionnaire », une « utopie à rebours » (Castel, 1995).

Cette démarche s'inspire notamment des travaux qui portent leur attention hors de la « société salariale » – afin de suivre et de s'interroger sur les transformations du travail dans l'histoire du capitalisme et, par extension, sur la capacité des travailleurs à défendre leurs intérêts dans les différentes phases de son évolution –, mais surtout des travaux de Boaventura de Sousa Santos (2001, 2003). En permettant la construction d'une réflexion sur le renouvellement de l'action syndicale qui se ferait « par le bas » à partir des pratiques portées par des travailleurs longtemps oubliés par l'État dans sa politique sociale liée au travail, mais, plus encore, par les organisations syndicales elles-mêmes, la sociologie des absences, la sociologie des émergences et le travail de traduction inspiré par la démarche de ce sociologue portugais permettent de mieux comprendre les nouvelles dynamiques sur les marchés périphériques du travail et, partant, de résoudre des difficultés théoriques propres à la sociologie du travail en général et à la sociologie du syndicalisme en particulier, toutes deux largement construites autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique.

Parce que l'accroissement de la différenciation dans le monde du travail conduit à de nouvelles formes de stratification sociale qui peuvent encore à peine être entrevues, et puisque nous considérons, comme Abramo (1999), que « l'heure n'[était] pas aux grandes synthèses » et que

nous étions plutôt dans un « moment d'analyse » appelant à s'approprier des capacités pour distinguer les aspects divers et partiels de la situation, la démarche proposée par Sousa Santos nous est apparue fort appropriée pour réfléchir sur les transformations dans le monde du travail, sur les nouvelles segmentations, sur les nouvelles exclusions et, en fin de compte, sur le renouvellement de l'innovation syndicale dans un tel contexte. Cette démarche se veut avant tout un « instrument heuristique » qui a pour objectif de contrer la perte d'expériences sociales, de les rendre présentes, cela afin qu'elles soient susceptibles d'alimenter la réflexion sur la mobilisation sociale dans un contexte de mondialisation hégémonique où règne la raison indolente qui ne leur fait que très peu, sinon jamais, écho.

Appliquée à notre objet de recherche, cette « façon de faire de la sociologie » avait comme ambition d'éclairer le processus de la flexibilisation du travail et ses répercussions sur la pratique syndicale dans le contexte québécois en appréhendant autrement l'action syndicale à partir de la marge: en cherchant à expliquer les liens unissant le passage à une politique économique néolibérale, la dynamique de flexibilisation du travail, la prolifération du travail sur les marchés périphériques du travail et les difficultés croissantes auxquelles fait face aujourd'hui le syndicalisme tel qu'on le connaît, d'une part, et en décrivant et en cherchant à mieux comprendre les pratiques, stratégies et revendications de travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, d'autre part, en évitant ainsi le gaspillage massif de leurs expériences. Au terme de notre démarche, nous nous devons de réaffirmer notre dette envers Sousa Santos. Les apports de notre sociologie des absences et des émergences permettent de confirmer la justesse et la richesse d'analyse permises par cet angle d'approche.

La sociologie des absences à laquelle nous nous sommes livré dans les trois premiers chapitres était d'abord et avant tout un exercice de contre-présentation ayant pour tâche principale l'« amplification du présent ». En faisant coexister la réalité du salariat classique parmi d'autres réalités, celles du travail atypique sur les marchés périphériques du travail, elle nous aura permis d'articuler une critique de la raison métonymique qui, dans le champ d'étude de la sociologie du travail, tend à limiter l'objet d'analyse à *un* marché du travail qui serait singulier.

L'attention que nous avons portée au rôle de l'État eu égard à la prolifération du travail atypique (chapitre 1) permet de faire ressortir quatre constats majeurs. Premièrement, la période étudiée est marquée par un virage vers une politique économique néolibérale. Les thèses keyné-siennes, mises en place par les gouvernements québécois et canadien à la sortie de la Seconde Guerre mondiale et faisant de la recherche du plein emploi l'un des objectifs principaux guidant la conduite d'une politique économique interventionniste – qui visait à contrôler politiquement

la répartition optimale des revenus entre les facteurs de production, c'est-à-dire entre le travail et le capital –, sont aujourd'hui remises en question par le passage à un régime néolibéral. Autrement dit, on assiste à une réorientation de l'intervention de l'État eu égard au travail, au profit d'une course à la mise en concurrence des travailleurs et travailleuses et, incidemment, à l'abandon de sa volonté d'encadrement du travail par l'encastrement du marché. L'État délaissant cet objectif, ce sont les remparts contre la segmentation excessive et le retour à la « marchandisation du travail » qui se sont écroulés. Appliquée au marché du travail, la déréglementation – l'un des quatre piliers de cet ultralibéralisme – devient « flexibilisation », et la quête de celle-ci est désormais érigée en « politique d'emploi ». Dans la nouvelle donne, l'essor du travail atypique et, plus largement, ce que Durand (2004) appelle la mise en place d'une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail sont perçus comme autant de manières de poursuivre le nouvel objectif.

Deuxièmement, en ayant recours tout autant à la flexibilité numérique qu'à la flexibilité par la multiplication des statuts de travail, l'État-employeur québécois (et canadien) a joué un rôle actif dans la mutation, caractérisée par l'essor de l'emploi atypique, des marchés du travail. Plus encore, en externalisant une partie des activités, en privatisant d'abord nombre de sociétés d'État, puis en annonçant le recours à des PPP, les gouvernements fédéral et provincial, abandonnant leur rôle d'État-développeur, ont procédé à l'impartition de leurs fonctions, appuyant là aussi la tendance générale à la centrifugation. Ajoutons que l'État a aussi contribué activement à la prolifération de l'emploi atypique en passant d'une politique d'aide à l'emploi d'ambition universaliste à une politique particulariste s'appuyant sur des contrats temporaires à durée déterminée et avec la mise en place de « programmes spéciaux » (notamment les permis de travail temporaire pour des travailleurs saisonniers agricoles) dans des régimes de travail dérogeant aux cadres conventionnels régissant les relations de travail, comme nous avons pu le constater dans le troisième chapitre.

Troisièmement, nous avons également pu constater qu'en modifiant le Code du travail, notamment en modifiant l'article 45 de manière à faire en sorte de faciliter le recours à la sous-traitance, mais aussi en réformant récemment le régime d'assurance-emploi et celui de l'aide sociale en approfondissant la logique d'« activation de la main-d'œuvre », l'État-régulateur a aussi activement favorisé la centrifugation de l'emploi. Au demeurant, et nous insistons sur ce point, la flexibilisation *per se* n'est pas intrinsèquement néfaste. Comme le soulignait D'Amours il y a déjà dix ans, « en fait, le problème ou le défi actuel n'est pas tant celui posé par l'hétérogénéité et la diversification [du travail], que celui des liens à renouer entre travail hétérogène et diversifié et protection du travailleur » (D'Amours, 2003, p. 318).

À cet égard toutefois, et c'est là le quatrième constat, c'est surtout par son inertie que l'État-régulateur s'est distingué. L'État-régulateur a montré très peu d'empressement à ajuster les régimes de protection sociale et les lois du travail – notamment la Loi sur les normes du travail, mais aussi les dispositions du Code du travail régissant les rapports collectifs de travail et l'accès à la représentation syndicale – afin qu'ils correspondent à la nouvelle réalité. Bien sûr, au fil du temps, certains ajustements ont été apportés aux lois du travail, mais il faut bien reconnaître qu'il s'est agi d'ajustements mineurs et à portée limitée, d'un goutte à goutte législatif, voire d'une « logorrhée législative » (Morin, 2001, p. 127) dont il faut souvent corriger le tir après quelques années. Malgré les recommandations émises dans les nombreux rapports portant sur le travail atypique, le principe général interdisant les clauses de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi n'a toujours pas été intégré à la LNT, l'utilisation des contrats à durée déterminée est encore aujourd'hui entièrement libre et non balisée, la loi n'impose aucun garde-fou contre les pratiques abusives liées au recours à des agences de placement temporaire, l'encadrement normatif de l'accessibilité à la représentation syndicale est demeuré inchangé, et la notion d'entrepreneur dépendant est toujours absente du Code du travail québécois tout comme l'est la possibilité d'obtenir des accréditations multipatronales. De plus, le gouvernement, à la fois juge et parti dans certains dossiers, a parfois légiféré afin de renverser les décisions favorables à la syndicalisation rendues par les tribunaux du travail, ce qui illustre bien sa propension à discipliner la main-d'œuvre. De manière plus globale, la refonte générale des lois du travail, prenant en compte les nouvelles réalités des marchés du travail, comme le suggérerait notamment la commission Beaudry dès 1985, reste à faire. Bref, alors que les « modes d'emploi, soit les différents aménagements de la relation de travail, ont grandement évolué depuis vingt ans, les définitions fondamentales retenues aux lois du travail sont demeurées ce qu'elles étaient il y a cinquante ans » (Morin, 2001, p. 109).

Participant aussi de notre sociologie des absences, le second chapitre a surtout permis de vérifier statistiquement, dans le contexte québécois, l'hypothèse de Durand sur la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail dans l'après-fordisme. À cet égard, soulignons, en premier lieu, que, malgré les limites d'interprétation dues à l'utilisation de données statistiques agrégées à un haut niveau, force nous a été de constater que l'on assiste, depuis près de trente ans, à une véritable mutation du marché du travail qui propulse un nombre toujours plus grand de travailleurs sur les marchés périphériques de l'emploi. Deux phénomènes concomitants se démarquent : le recul de l'emploi à temps plein régi par un contrat à durée indéterminée et la forte croissance du nombre de gens concernés par le travail atypique, sous toutes ses formes (à temps partiel,

temporaire, autonome, cumul d'emplois). Non seulement la succession des cycles économiques accroît chaque fois davantage le nombre de chômeurs relégués à la marge du marché du travail, mais il semble de plus en plus évident que les périodes de reprise économique ne créent pas suffisamment d'emplois permanents à temps plein pour empêcher la progression – sur le long terme – des formes d'emplois atypiques, puisque la part de l'emploi atypique dans l'emploi total est passée de 16,7 % (1976) à 37,2 % (2009) au cours de la période étudiée.

En deuxième lieu, nous avons pu constater que la flexibilisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques et la précarisation sont deux facettes d'une même réalité. Les travailleurs et travailleuses qui sont propulsés vers le travail atypique, bien souvent contre leur gré, souffrent de nombreux déficits : moindre rémunération, accès restreint aux régimes d'avantages sociaux privés, admissibilité partielle aux régimes publics de protection sociale, à la représentation syndicale et à la négociation collective. Pire encore, la situation des travailleurs invisibles – on pense notamment à la situation des travailleurs migrants saisonniers – est particulièrement navrante.

En troisième lieu, nous avons pu constater que la centrifugation de l'emploi induit une rehiérarchisation des rapports entre les travailleurs en fonction du statut d'emploi qui se fait au détriment des jeunes travailleurs et des femmes, surreprésentés sur les marchés périphériques du travail.

Finalement, notre tour d'horizon nous a permis de constater que non seulement la fragmentation et la segmentation des marchés conduisent à la démultiplication des statuts d'emploi, mais qu'elles participent d'une logique d'individualisation croissante des relations de travail, qui tendent à se remarchandiser.

Cela dit, force est de constater les limites propres à la réflexion engagée dans notre sociologie des absences. D'abord, bien que nous estimions convaincante notre démonstration visant à montrer la prolifération de l'emploi atypique au sein même de l'appareil étatique, la rareté des données et le manque d'agrégation à un haut niveau ont pour conséquence de rendre difficile une évaluation complète de la situation dans l'administration publique (fédérale, provinciale et municipale), ainsi que dans le secteur parapublic (réseau de la santé, de l'éducation, etc.) et les sociétés d'État. De plus, étant donné que la mutation du secteur public est entravée par la résistance syndicale et que certaines mesures destinées à faciliter la mutation – nous pensons notamment aux partenariats public-privé – sont encore très récentes, nous sommes portés à croire que le portrait présenté sous-estime sans doute l'ampleur de la transformation en cours. En ce qui a trait au portrait plus global de l'évolution du travail atypique, notons d'abord que la rareté des données applicables à certaines

formes de travail atypiques (notamment sur les différentes formes que peut prendre le travail temporaire) nous a obligé à tracer un portrait incomplet de la situation. D'ailleurs, pour ce qui est du travail autonome, les données de Statistique Canada – ne distinguant qu'entre travailleurs autonomes avec ou sans aides salarié – reflètent mal l'hétérogénéité de ces situations de travail mise en évidence par D'Amours (2003). Notons enfin qu'outre l'attention spéciale que nous avons accordée au genre et à l'âge, nous aurions aimé pouvoir faire de même avec la question de l'origine ethnique des travailleurs (Autochtones, travailleurs issus de l'immigration).

S'inscrivant aussi dans la démarche proposée par Sousa Santos, notre sociologie des émergences s'est intéressée à la recherche sur les alternatives situées dans le champ des possibilités concrètes. L'objectif était de procéder à un élargissement symbolique des savoirs, des pratiques et des agents afin d'être en mesure de définir les tendances du futur (le « pas encore ») sur lesquelles il est possible d'intervenir et, ainsi, contrer la raison proleptique conduisant au fatalisme et laissant croire « qu'il n'y a pas d'alternative », bref, que dans l'après-fordisme, l'organisation collective des travailleurs en général et de ceux sur les marchés périphériques du travail en particulier est inconcevable et, *a fortiori*, que le syndicalisme, dans ce contexte, devient obsolète.

De notre revue de littérature (chapitre 4), on retiendra, d'abord, le peu d'attention accordée aux travailleurs en marge du salariat classique dans la théorisation du syndicalisme jusqu'au milieu des années 1980, sinon jusqu'à tout récemment. Celle-ci a eu du mal à rendre compte de la disparité au sein de la classe travailleuse, de ses conflits internes et des dynamiques touchant les travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail. Ainsi en est-il des théories classiques du syndicalisme – morale, psychologique, affaire, *welfare*, révolutionnaire –, toutes largement fondées sur l'idée d'une classe ouvrière unie, homogène, insérée dans le salariat classique et travaillant à l'usine. Il en va de même pour l'approche pluraliste et l'un de ses avatars les plus récents, l'approche stratégique (développée par l'École des relations industrielles), qui ont eu tendance à considérer les travailleurs en bloc et à se concentrer sur les organisations syndicales déjà formées, souvent au cœur du processus de production, au sein des grandes entreprises industrielles.

Puis, notre revue de littérature a permis de redécouvrir certains auteurs dont les propositions semblent porteuses dans le contexte actuel. On retiendra notamment les définitions de Hoxie (1914, 1920), qui conceptualise le syndicalisme comme une entité mouvante, complexe et plurielle. Nous retiendrons aussi de ce retour en arrière l'apport des théoriciens du syndicalisme révolutionnaire (de l'anarchosyndicalisme en particulier) qui ont insisté, dès le départ, sur l'importance de l'organisation (plutôt

que sur la négociation), ainsi que sur la nécessité d'ouvrir les portes de l'organisation syndicale à l'ensemble des travailleurs, notamment aux femmes et aux immigrants.

Enfin, et peut-être surtout, la voie ouverte par la sociologie du travail latino-américaine apparaît comme un passage obligé dans la réflexion actuelle sur le renouvellement de la théorie syndicale. En cessant de se tourner vers le passé, en s'inscrivant en faux contre les interprétations mettant de l'avant une tendance à l'uniformisation du marché du travail, en cherchant rapidement à concevoir un cadre théorique afin d'étudier le travail là où le discours dominant assume qu'il n'existe plus, celle-ci cherche à penser un syndicalisme adapté au travail «flou, occasionnel, crépusculaire». Autrement dit, en posant la flexibilité des relations de travail comme problème central à étudier, d'une part, et en consacrant un effort intellectuel important afin de rendre visibles les multiples et hétérogènes réalités du travail qui se redéfinissent avec comme objectif de récupérer les possibilités de constitution de sujets collectifs dans le nouveau contexte, d'autre part, cette sociologie de l'hétérogénéité du travail pose bon nombre de questions cruciales lorsque l'on s'intéresse au renouvellement de la théorie syndicale dans l'après-fordisme. Plus encore, en étendant l'analyse du syndicalisme aux secteurs non traditionnellement inclus dans une conception étroite de la classe ouvrière, comme nous avons cherché à le faire dans cet ouvrage, la sociologie du travail latino-américaine combat la résignation implicite dans les thèses annonçant la fin de la centralité du travail et niant au mouvement syndical tout rôle d'acteur dans le changement social en cours aujourd'hui.

Bien que cette filiation soit rarement explicite, les travaux récents autour de la question du renouvellement du syndicalisme au Québec laissent une large place aux enjeux soulevés, depuis près de trente ans, par les travaux novateurs de la sociologie du travail latino-américaine. L'ultime portion de notre revue de littérature nous aura permis de constater, en premier lieu, qu'il fait aujourd'hui sens commun que le compromis keynésien d'après-guerre – sur lequel s'était édifié le syndicalisme – est sérieusement ébranlé, sinon définitivement enterré, et que l'exigence croissante de flexibilité, la multiplication des statuts d'emploi, la fragmentation des collectifs de travail et la précarisation du travail qui s'ensuit érodent autant qu'elles mettent en doute la capacité représentative des organisations syndicales qui peuvent de moins en moins s'appuyer sur les méthodes du passé. En deuxième lieu, on a pu constater que nombreux sont donc les défis auxquels fait aujourd'hui face le syndicalisme et que sa tâche centrale, en ce début de XXI^e siècle, est de chercher à faire converger les besoins et les aspirations pluriels d'une classe travaillante éclatée, segmentée, voire divisée par la force. Au défi central de la solidarité dans la diversité s'ajoutent le défi de la concurrence, le défi de la pertinence

et celui de la légitimité. En troisième lieu, il ressort de la première partie de notre sociologie des émergences que « *organized or die* » doit devenir un leitmotiv de l'action syndicale. Comme le note Murray, dans un contexte de prolifération de l'emploi atypique précaire, la voie du « nouveau syndicalisme général » (Murray, 1989, p. 208) – qui cherche à la fois à organiser les nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs précaires sur le marché du travail et à réduire les différences de statut entre les travailleurs les plus stables et les travailleurs précaires – paraît porteuse d'avenir. C'est aussi cette voie que suggèrent, à leur manière, Yates (2000, 2004), Gagnon (1991, 1998, 2004), Dupuis (2004) et d'autres auteurs auxquels nous nous sommes attardé, afin de faire en sorte que le syndicalisme puisse répondre aussi aux besoins des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail et ainsi réaffirmer sa raison d'être dans le nouveau contexte. On notera enfin que, puisque les syndicats « *have been prone to act first and formulates theory afterwards* » (Hoxie, 1914, p. 3), il n'est guère surprenant que la réflexion sur le syndicalisme eu égard au travail atypique demeure toujours sous-théorisée. Plus encore, comme le souligne ce même auteur, « *[h]istory warrants the general statements that unions, and especially unions that have lived and worked, have arisen mainly in response to immediate needs and problems of specific working groups, and that they have developed characteristically by the trial-and-error methods* » (Hoxie, 1914, p. 3).

En ce qui a trait au renouvellement des pratiques des grandes centrales syndicales au Québec au cours de la période étudiée (chapitres 5 et 6), on conclura, d'abord, que bien que la réaction syndicale en ce qui a trait à l'enjeu majeur que constitue l'essor du travail atypique précaire fut relativement lente, les grandes centrales syndicales québécoises ont progressivement pris acte de l'obligation d'agir malgré et avec les changements au cours des années 1990. Autrement dit, plutôt que de simplement combattre la prolifération de l'emploi atypique précaire, les centrales syndicales consacrent désormais des efforts importants à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs propulsés sur les marchés périphériques du travail, revendiquent des modifications aux lois sur le travail, renouvellent leur fonctionnement interne afin de mieux intégrer les travailleurs atypiques, remettent en question leurs pratiques de négociation pouvant discriminer ces travailleurs, etc. Elles ont aussi fait de leurs actions autour du travail atypique précaire une priorité. Ensuite, les progrès, au cours des dix dernières années, du taux de syndicalisation des jeunes et des femmes (souvent confinés au travail atypique), les progrès dans le secteur tertiaire privé (où le travail à temps partiel abonde), les percées dans les agences de placement, auprès de travailleurs temporaires et au sein de collectifs de travailleurs autonomes, témoignent aussi de la prise de conscience d'un mouvement syndical qui a cherché à se recentrer sur sa mission d'organisation et qui fait du travail atypique une cible prioritaire.

Enfin, les études de cas portant sur les luttes collectives menées par des collectifs de travailleurs atypiques (chapitres 7 à 11) ont mis en évidence, d'une part, que celles-ci sont non seulement possibles, mais qu'elles se traduisent par des gains importants et, d'autre part, que les organisations syndicales ont mis en place un certain nombre de pratiques novatrices et de stratégies d'adaptation à la nouvelle donne qui accroissent les possibilités d'espérances pour les travailleurs relégués sur les marchés périphériques du travail. Ces cas montrent toutefois que des obstacles structurels surtout, mais aussi des hiatus et des césures entre le discours et la pratique des organisations syndicales, freinent les résultats pouvant découler des efforts d'organisations collectives engagées auprès des travailleurs atypiques.

Les contributions de notre sociologie des émergences à la recherche sur le syndicalisme sont multiples. Le fait de mettre le travail atypique sur les marchés périphériques au centre de la réflexion constitue une clé de lecture qui a permis de revisiter l'histoire de la théorie syndicale de manière à en cerner les limites et, surtout, à revaloriser des propositions théoriques qui semblent porteuses dans le contexte actuel de sortie du fordisme. En insistant ensuite sur la pratique syndicale, nous avons été en mesure de tracer une histoire alternative d'un mouvement syndical québécois, qui cherche à s'ajuster à la nouvelle donne, une histoire alternative qui s'inscrit en porte-à-faux avec un certain fatalisme qui laisse croire que dans l'après-fordisme, l'action syndicale, et plus particulièrement celle touchant les travailleurs atypiques, est vaine. Dans le même esprit, la production de connaissances autour de luttes collectives menées par ces travailleurs atypiques, documentées dans les études de cas, a permis de montrer qu'il existe, ici et maintenant, des pratiques alternatives porteuses d'espoir. Au bout du compte, nous croyons que la contribution de notre sociologie des émergences tient donc principalement à l'effort engagé afin de faire le lien entre la théorie et la pratique, entre le pensable et le possible, entre les propositions de renouvellement de la théorie syndicale au cours des dernières années et leur mise en place sur le terrain par des organisations syndicales québécoises qui cherchent à transformer leurs pratiques afin de répondre aussi aux besoins différenciés des travailleurs atypiques. Ce faisant, et cela renvoie à la question de l'avenir du syndicalisme, la démarche inspirée de Sousa Santos a permis de réaffirmer le rôle de levier que peut encore jouer aujourd'hui le syndicalisme dans le changement social et de réfuter la lecture faite par les économistes orthodoxes – pensons à Milton Friedman – qui appellent à sa disparition, mais aussi par d'autres théoriciens des sciences sociales qui, comme Rifkin (1995) et Méda (2004), ou comme Touraine (Touraine, Wieviorka et Dubet, 1984), mettent en doute la centralité du travail dans la vie contemporaine, et, conséquemment délaissent l'organisation

des travailleurs comme l'une des pistes majeures à explorer afin de repenser l'articulation des mobilisations et l'émancipation sociale à l'ère de la mondialisation néolibérale.

En ce qui a trait aux limites de notre sociologie des émergences, rappelons d'abord que, devant l'ampleur de la recherche existante portant sur le syndicalisme, la revue de littérature que nous proposons est forcément incomplète. Plus encore, le fait de nous être limité aux travaux publiés en français, en anglais, en espagnol et en portugais laisse en plan bon nombre de contributions qui ne sont malheureusement pas accessibles. Le portrait des prises de position et orientations des grandes centrales syndicales québécoises présenté dans le corps de la thèse est également incomplet. Nous ne nous sommes intéressé qu'aux trois centrales les plus importantes. Le cas de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) est donc occulté, mais le sont également, et peut-être surtout, des initiatives à plus petite échelle, parfois en marge du syndicalisme institutionnel. En ce qui a trait au portrait des efforts d'organisations auprès des travailleurs atypiques par les organisations syndicales québécoises notons aussi que la rareté des données ventilées sur certaines formes de travail atypique (ainsi qu'en fonction du sexe et de l'âge) nous a obligé à tracer un portrait partiel de la situation. Enfin, même si nous avons choisi de traiter un assez grand nombre de cas et fait un effort afin d'inclure dans notre réflexion des luttes menées par différentes catégories de travailleurs atypiques, il n'en reste pas moins que le nombre limité de cas a également pour conséquence de limiter les enseignements découlant du travail de traduction de ces pratiques.

Le travail de traduction est l'ultime procédure sociologique que propose Sousa Santos. Appliqué à notre démarche, il vise, ultimement, à rendre mutuellement intelligibles les pratiques, stratégies et revendications portées par des travailleurs atypiques (et les organisations syndicales) sur les marchés périphériques du travail au Québec de manière à alimenter autant un langage syndical renouvelé que des propositions de matrices organisationnelles et des répertoires d'actions permettant l'adaptation du syndicalisme à la nouvelle donne. Bien que ce travail de traduction dépasse largement l'ambition de cette thèse, le matériel de recherche colligé dans les études de luttes collectives portées par des travailleurs atypiques permet de dresser certains constats à cet égard.

Premièrement, pour citer Jacques Ion, il ressort de l'ensemble des cas étudiés que les travailleurs atypiques «revendiquent non plus seulement des droits, mais le respect et la dignité» (Ion, 2006, p. 41). Dans ce contexte, le milieu syndical est amené à construire un militantisme d'un nouveau genre et capable «[d']affirme[r] la voix singulière de ceux qui ont longtemps été exclus de l'espace public» (Ion, 2006, p. 41),

celui des travailleurs atypiques dans des emplois sur les marchés périphériques du travail, laissés en plan par l'État, mais aussi par les organisations syndicales elles-mêmes.

Deuxièmement, on a pu le constater à plusieurs reprises – les études de cas sur les camionneurs indépendants, les employés-étudiants, les travailleurs de Walmart, etc. en témoignent –, la reconnaissance des organisations syndicales mises sur pied par des travailleurs atypiques ne fut bien souvent obtenue qu'à la suite de longues batailles juridiques. Dans d'autres cas, le cas des employés de la SAQ est à cet égard fort éloquent, la lutte pour la reconnaissance des travailleurs atypiques s'est déployée au sein même de l'organisation syndicale. Ainsi, le second constat que nous tirons de nos observations est étroitement lié au premier : l'enjeu central qui traverse l'ensemble des cas étudiés porte avant tout sur la reconnaissance des pratiques d'organisation collective des travailleurs atypiques. Dans l'après-fordisme, les organisations syndicales sont condamnées à innover, afin de répondre à ce défi qui implique tout autant la modification des pratiques internes – notamment en intégrant davantage les travailleurs atypiques dans les diverses instances syndicales – que l'usage d'« imagination juridique » afin d'être en mesure de défendre ces collectifs de travailleurs en dehors des cadres institutionnels mésadaptés. Bien qu'il s'agisse là de tâches ardues, nous avons pu constater qu'il est possible d'y parvenir.

En un sens, la mise en place et la reconnaissance de collectifs de travailleurs atypiques participent, paradoxalement, de la tendance à la fragmentation et à la rehiérarchisation propres à la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. Cela témoigne en quelque sorte d'une institutionnalisation de la précarité et tend à faire surgir des tensions entre les différentes catégories de travailleurs. Pour résoudre ce paradoxe, et c'est là notre troisième constat, comme le souligne Murray, le nouveau syndicalisme doit chercher à « réduire les différences de statut entre les travailleurs les plus stables et les travailleurs précaires ». Pour cela, « l'action privilégiée [...] doit nécessairement déborder le cadre de l'entreprise unique pour rejoindre un marché du travail plus large et très souvent l'arène politique pour chercher à généraliser par voie législative certaines conditions minimales du travail ». Aussi, parce que « ce modèle risque constamment d'internaliser les conflits existant sur le marché du travail, surtout entre les salariés et les statuts plus ou moins stables », le syndicalisme « doit [être capable de] gérer et [de] résoudre ces conflits à l'interne » (Murray, 1989, p. 208). Là encore, on a pu constater qu'il est possible d'y parvenir.

D'autre part, et surtout, pour être en mesure de défendre aussi les travailleurs atypiques à travers la négociation collective, il faut d'abord les intégrer au mouvement syndical. Ainsi, comme de nombreux auteurs

l'ont mis en exergue, plus que jamais, le syndicalisme doit vaincre le «*fear and loathing of organizing*» (Yates, 2004, p. 14) et investir la «*non-union zone*» (Haiven, 2003, p. 73) de façon à joindre ceux qui se retrouvent «*at the rough end of the labour market*» (Heery et Adler, 2004, cité dans Dupuis, 2004, p. 19). Bref, sans nier l'importance des *bread-and-butter issues* liées à la négociation syndicale, les différentes luttes étudiées conduisent à un quatrième constat, qui nous apparaît primordial, celui de l'importance prépondérante des enjeux liés à l'organisation collective des travailleurs atypiques et du rôle que peut – encore – jouer le syndicalisme à cet égard.

Cela dit, et cela nous conduit à un cinquième constat, les différents cas étudiés illustrent que la capacité des organisations syndicales à sortir des sentiers battus afin de joindre de nouveaux groupes de travailleurs repose sur l'adaptation de ses valeurs et de ses pratiques aux besoins différenciés des travailleurs atypiques – notamment les jeunes et les femmes – sur les marchés périphériques du travail. Le cas des camionneurs indépendants démontre bien l'ampleur de ce défi, mais le succès des efforts d'organisation auprès des travailleurs agricoles migrants, auprès de certains groupes de travailleurs autonomes ou dits «autonomes», pour ne nommer que ceux-là, témoignent d'un réel désir d'organisation collective des travailleurs atypiques lorsque des structures appropriées (et adaptées aux valeurs et besoins différenciés des travailleurs atypiques) sont mises en place. En somme, il ressort des cas étudiés que pour être en mesure de prendre en compte la diversité des intérêts des travailleurs et travailleuses, la pensée et la pratique syndicales se doivent aujourd'hui d'être plus souples, plus fluides, comme le système capitaliste dans lequel elles sont ancrées.

Finalement, on notera que l'ensemble des luttes portées par les travailleurs atypiques auxquelles nous sommes attardé met en relief la justesse du constat d'Hyman (1998), pour qui la tâche principale que doit affronter le syndicalisme en ce début de XXI^e siècle consiste à chercher à faire converger, malgré tout, les besoins et les aspirations plurielles d'une classe travailleuse divisée par la force. Autrement dit, la manière d'aborder le syndicalisme aujourd'hui ne peut plus faire preuve de dogmatisme, c'est-à-dire se cantonner aux diktats qu'imposerait telle ou telle doctrine ou idéologie ou limiter son approche au carcan d'une unique théorie syndicale. En ce sens, les différentes luttes menées par des travailleurs atypiques viennent valider la pertinence du travail de traduction – dont nous ne faisons que proposer une amorce ici – parce qu'il conduit à reconnaître des motivations convergentes, sous forme de préoccupations isomorphiques – égales, mais pouvant s'exprimer différemment d'un cas à l'autre – plutôt que de viser l'élaboration d'une théorie générale – et hégémonique – du syndicalisme dans l'après-fordisme.

À l'évidence, et nous l'avions souligné d'entrée de jeu, il restera, au terme de notre démarche, à poursuivre le travail de traduction entre les pratiques, stratégies et revendications portées par les travailleurs atypiques du Québec. Même si Sousa Santos (2001, 2003) définit les conditions et les procédures afin de baliser le travail de traduction – Quoi traduire? Qui traduire? Comment traduire? Quand traduire? Pourquoi traduire? –, il n'en demeure pas moins que ce travail nécessite une réflexion supplémentaire afin d'être en mesure de systématiser davantage la collecte du matériel de recherche colligé dans les études de cas et d'adapter le travail de traduction que propose l'auteur aux besoins particuliers de notre démarche. Il s'agit là de la première tâche à laquelle se livrer dans la poursuite de notre projet scientifique. À ce titre, on notera ici que les études de cas font ressortir un certain nombre d'interrogations qui nécessiteront une attention particulière. Quelles sont les stratégies mises en place pour aligner les revendications d'une masse de travailleurs hétérogènes, qui vivent des situations d'emploi fort distinctes, qui ont des perspectives différentes en ce qui concerne leur avenir au sein du collectif de travail? Doit-on multiplier les organisations syndicales représentant les travailleurs atypiques même si cela contribue à «institutionnaliser la précarité»? La prolifération des organisations a-t-elle une influence sur la capacité du syndicalisme à exercer un certain leadership? Comment faire en sorte que le «syndicalisme de service» – qui semble notamment prendre une place prépondérante lorsque l'on cherche à organiser collectivement les travailleurs autonomes – ne se limite pas à proposer des solutions adaptées à une somme d'individus et tende davantage vers la constitution d'un sujet collectif pluriel réellement intégré au mouvement syndical? Enfin, comment lier les luttes les unes aux autres de manière à développer une «conscience d'atypique» faisant en sorte que le «précariat» puisse devenir un véritable acteur du changement social dans l'après-fordisme?

Puisque le travail de traduction gagnera en pertinence s'il est en mesure de comparer des cas forts différents, il sera nécessaire d'élargir l'éventail des cas étudiés, notamment en nous intéressant aussi à des initiatives d'organisation collective en marge du syndicalisme institutionnel. Dans le même esprit, il nous paraît prometteur d'élargir notre terrain de recherche afin de permettre des comparaisons entre les luttes portées par des travailleurs atypiques d'ici et d'ailleurs. À cet égard, parce qu'elle permet de transposer notre réflexion dans un contexte différent – mais symptomatique de la même tendance à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail –, la comparaison avec les pratiques d'organisation collective des travailleurs du secteur informel dans des pays émergents (pensons à l'Inde, à la Chine et au Brésil) apparaît prometteuse. Cela dit, l'ampleur du travail de traduction des pratiques, stratégies

et revendications portées par les travailleurs atypiques dans l'après-fordisme est un vaste programme qui n'est pas borné à tel ou tel terrain de recherche. Partant, ces comparaisons se doivent d'être perçues comme autant de pas de plus menant vers la construction de ce que Sousa Santos appelle la raison cosmopolite susceptible d'alimenter la réflexion sur la mobilisation sociale dans un contexte de mondialisation hégémonique véhiculée par le néolibéralisme. À ce compte, le travail de traduction que nous envisageons s'inscrit dans un vaste projet scientifique qui dépasse largement notre propre contribution et qui repose surtout sur la capacité de la communauté scientifique à mettre à profit son intelligence collective, les travaux des uns alimentant ceux des autres.

Au terme de notre démarche, force est de constater que sous la pression de la mondialisation des marchés, la recherche de flexibilité sur les marchés du travail a été érigée en politique d'emploi sans qu'en contrepartie l'État n'ajuste la législation du travail, les régimes publics de protection sociale et les régimes syndicaux régissant les rapports collectifs de travail. Morin va même jusqu'à se poser la question suivante, qui nous apparaît fort pertinente : « [S]ous l'emprise des lois du marché, [l]e droit [du travail] deviendra-t-il imperceptiblement un simple rameau d'une autre branche du droit, celle du droit commercial international ? » (Morin, 2001, p. 112). Dans ce contexte, même si nous avons ici fait le choix de mettre le renouvellement du syndicalisme à l'avant-scène, il nous paraît important de souligner avec vigueur que la pertinence de la législation sur le travail se doit d'être réaffirmée.

Comme Morin, nous croyons que « les lois du travail [ont] une fonction première [...] d'encadrement de la relation de travail [...] et qu'il doit en être ainsi pour maintenir, rétablir ou sauvegarder une égalité relative entre les agents et les forces en présence », que « les lois du travail demeurent des régulateurs de l'inévitable tension entre l'ordre et le désordre au sein de la société ». Plus encore, « elles doivent être suffisamment adaptées pour assurer un pareil défi » (Morin, 2001, p. 111). En somme, « il vaut mieux [...] travailler [à l'adaptation des grands paramètres juridiques] que de se fier à la "main invisible", [à] l'ange gardien néolibéral ou, encore, de subir les affres hégémoniques des milieux financiers » (Morin, 2001, p. 110).

Parce que, comme nous l'avons démontré, les gouvernements semblent peu disposés à aller en ce sens et qu'ils sont plutôt enclins à modifier les lois du travail de manière à les rendre conformes aux exigences du marché, la nécessité – autant sociale que scientifique – du travail de traduction entre les pratiques d'organisation collective des travailleurs en général et celles des travailleurs atypiques en particulier est d'autant plus urgente.

À cet égard, du moins dans le cas québécois, l'enjeu lié à l'élimination des clauses de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi apparaît primordial parce que celles-ci – qui constituent un obstacle majeur à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs atypiques – a, corollairement, un effet considérable sur la capacité du syndicalisme à affirmer sa raison d'être auprès des travailleurs projetés sur les marchés périphériques du travail. Il faut le dire, pour reprendre les mots de Bernier (2007, p. 14) « les objets de disparité entre salariés traditionnels et atypiques sont nombreux et touchent de multiples aspects des conditions à telle enseigne qu'il n'est pas exagéré d'affirmer que les salariés ayant un emploi atypique sont en quelque sorte les parents pauvres du régime québécois de la négociation collective ». Comme l'ajoute l'auteur, « il est possible qu'elle [l'élimination des clauses de disparité de traitement] ne puisse, à terme, se résoudre de façon adéquate ou pleinement satisfaisante à l'intérieur de la négociation collective » (Bernier, 2007, p. 14), mais plutôt par l'inclusion dans le Code du travail du principe d'égalité de traitement, peu importe le statut d'emploi. Mais en attendant, il apparaît clair que ce constat doit interpellier les organisations syndicales. Il en va de leur raison d'être auprès des nouvelles générations de travailleurs contraints à travailler sur les marchés périphériques du travail :

Cette disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi tend en effet à donner des assises à cette perception que bien des jeunes travailleurs ont des syndicats et qui va de la simple méfiance jusqu'au rejet. Selon des témoignages de plus en plus nombreux de la part de jeunes travailleurs, pour qui l'emploi atypique est souvent la voie d'accès au marché du travail, les conventions collectives serviraient d'abord à protéger les acquis des plus anciens. Tout majoritaires qu'ils puissent être dans certaines unités d'accréditation, se pourrait-il que les plus anciens refusent de concéder aux salariés atypiques, souvent plus jeunes, des conditions ou des avantages susceptibles d'entraîner pour eux-mêmes une certaine réduction de leurs propres conditions de travail? Sans doute sera-t-on porté à faire reposer cet état de fait sur la pression exercée par les employeurs en quête d'une plus grande flexibilité dans un contexte de mondialisation et de compétitivité accrue. Est-ce donc à dire, dès lors, que le coût social de la flexibilité doit être supporté d'abord et surtout par les travailleurs occupant des emplois atypiques? (Bernier, 2007, p. 15-16).

Ainsi, à défaut de renouveler ses pratiques et d'aller au-delà de l'énoncé de revendications interpellant le législateur en s'interdisant notamment d'institutionnaliser, dans les conventions collectives, des clauses de disparité de traitement négligeant les travailleurs atypiques – ou, à tout de moins, en les minimisant à un niveau tolérable –, c'est sa pertinence que le syndicalisme risque de voir s'effriter davantage auprès du tiers, voire plus, de la population active. Dans un tel cas, les avancées notables que l'on a pu constater risqueront alors de n'être que de simples sursauts d'un syndicalisme en déclin.



BIBLIOGRAPHIE

- Abramo, L. (1999). «Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussão», présenté dans le cadre du séminaire international *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO, Universidade Autônoma de Aguascalientes, Aguascalientes, Mexico.
- Adams, R.J. (2005). «Organizing Wal-Mart: The Canadian campaign», *Just Labour*, vol. 6 et 7, p. 1-11.
- Adnane, K. (2013). «Devrait-on mettre fin au monopole de la SAQ?», *La Presse*, 1^{er} février, <<http://www.lapresse.ca/debats/debat-du-jour/201301/31/01-4617105-devrait-on-mettre-fin-au-monopole-de-la-saq.php>>, consulté le 8 mars 2014.
- Agriculture Workers Alliance (s. d.). «History of agricultural workers in Canada», <http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2012&Itemid=250&lang=en>, consulté le 12 mai 2014.
- Akyeampong, E.B. (1999). «Le point sur la syndicalisation», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3, p. 51-71.
- Akyeampong, E.B. (2004). «Le mouvement syndical en transition», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 8, août, p. 5-14.
- Akyeampong, E.B. (2006). «La syndicalisation», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 8, p. 19-44.
- Akyeampong, E.B. et D. Sussman (2003). «Régimes de santé des travailleurs indépendants», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 5, p. 15-21.

- Alberta Federation of Labour – AFL (2007). «Travailleurs étrangers temporaires: la main-d'œuvre jetable de l'Alberta», *Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL après 6 mois d'activité*, Alberta, Alberta Federation of Labour.
- Arat-Koç, S. (1990). «Importing housewives, non-citizen domestic workers and the crisis of the domestic sphere in Canada», dans M. Luxton, H. Rosenberg et S. Arat-Koç (dir.), *Through the Kitchen Window: The Politics of Home and Family* (2^e éd.), Toronto, Garamond Press, p. 81-103.
- Arès, M. et Y. Noiseux (2014). «La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: une perspective sociologique», *Intervention économiques/Studies in Political Economy*, 25 p.
- Arsenault, S. (2004). «Défendre les droits des travailleurs agricoles migrants: Entrevue avec Marcia Ribeiro», *Vivre ensemble*, vol. 12, n° 43, p. 7-10.
- Assemblée des évêques catholiques du Québec – AECQ (2008). *Les travailleurs saisonniers agricoles*, Montréal, Comité des affaires sociales.
- Association des aides familiales du Québec – AAFQ (1998). *Métier: aide familiale. Petit guide pour connaître ses droits*, Montréal, AAFQ, <http://bv.cdeacf.ca/bvdoc.php?no=1999_09_0134&col=CF&format=htm&ver=old>, consulté le 8 mars 2014.
- Association des aides familiales du Québec – AAFQ (2002). *Mémoire sur le document Revoir les normes du travail du Québec, un défi collectif*, Montréal, AAFQ.
- Association des aides familiales du Québec – AAFQ (2008). *Participation aux audiences pancanadiennes du comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes*, Montréal, AAFQ.
- Association des aides familiales du Québec – AAFQ (2009). *Trafic des aides familiales au Québec: constat et revendication*, Montréal, AAFQ.
- Association for Graduate Students Employed at McGill – AGSEM (s. d.). *History of the First Contract Negotiation (1994-1997)*, <<http://tas.agsem-aedem.ca>>, consulté le 17 avril 2014, 5 p.
- Association pour la taxation des transactions financières et l'aide aux citoyens – ATTAC (2003). *Travailleurs précaires, unissez-vous*, Paris, Fayard, coll. «Mille et une Nuits», 125 p.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Brighton, Institute for employment studies, rapport 89, University du Sussex, 32 p.
- Au bas de l'échelle – ABE (1981). *Mémoire sur la charte des droits et liberté de la personne*, présenté à la Commission permanente de la justice, Montréal.
- Au bas de l'échelle – ABE (1991a). *Un coup d'dé*, Montréal, ABE, 23 p.
- Au bas de l'échelle – ABE (1991b). *Mémoire à la Commission de la culture relativement à l'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, Montréal, 23 p.
- Au bas de l'échelle – ABE (1995a). *Le travail: des principes à réaffirmer*, Actes de colloque, Montréal, ABE, 76 p.
- Au bas de l'échelle – ABE (1995b). «Vingt ans d'action en faveur des travailleuses et des travailleurs non syndiqués», *Bulletin spécial*, vol. 15, n° 4, Montréal.
- Au bas de l'échelle – ABE (1995c). «Bilan sur les quinze ans de la Loi sur les normes du travail», Colloque Le travail, nos droits en périls, des principes à réaffirmer, Montréal.
- Au bas de l'échelle – ABE (1996). *Attention! Travail précaire*, Montréal, ABE, 36 p.
- Au bas de l'échelle – ABE (2007). *Pour des normes du travail à la hauteur*, Montréal, ABE, 71 p.

- Au bas de l'échelle – ABE (2011). « Sur la question des agences de placement temporaire », *Présentation au comité de travail du CCTM*, Montréal, 11 p.
- Au bas de l'échelle – ABE et Association des travailleurs immigrants et québécois (1984). *Mémoire de la coalition des non-syndiqués*, présenté à la Commission consultative sur le travail, Montréal.
- Au bas de l'échelle – ABE et Coalition des travailleurs et travailleuses non syndiqués pour les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation (1984). *Mémoire*, présenté à la Commission consultative sur le travail, Montréal.
- Barnett, G.E. (1926). *Chapters on Machinery and Labor*, Cambridge, Harvard University Press, 161 p.
- Beaucage, A. et E. Najem (2001). *De l'importance des entrées et des sorties du travail autonome au Canada de 1993 à 1998*, document de recherche 2001-3, Hull, Université du Québec à Hull, Département des relations industrielles.
- Beaud, M. et G. Dostaler (1996 [1993]). *La pensée économique depuis Keynes*, Paris, Seuil, coll. « Points », 444 p.
- Bélanger, P.R., M. Grant et B. Lévesque (1994). *La modernisation sociale des entreprises*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Bensusán Areous, G. (2003). « La democracia en los sindicatos: Enfoques y problemas », dans E. de la Garza Toledo (dir.), *Tratado latinoamericano de sociología de trabajo*, Mexico, Colegio de Mexico, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, UAM, Fondo de Cultura Económica, p. 392-421.
- Bernier, J. (2007). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regard sur le marché du travail*, Québec, Ministère du Travail, p. 2-17.
- Bernier, J., G. Marceau et M. Towner (1999). *Rapport du Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires*, Québec, 159 p.
- Bernier, J., G. Vallée et C. Jobin (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du Travail, 807 p.
- Bernier, J. et al. (dir.) (2001). *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVI^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- Bess, I. (2000). *The Cost of Independence: Socio-economic Profiles of Independent Truck Drivers*, Statistique Canada, <<http://publications.gc.ca/Collection/Statcan/53F0002X/53F0002XIE.pdf>>, consulté le 3 mars 2014.
- Beveridge, W. (1967 [1944]). *Full Employment in a Free Society*, Londres, G. Allen & Unwin, 429 p.
- Beveridge, W. (1969 [1942]). *Social Insurance and Allied Services (The Beveridge Report)*, New York, Agathon Press, 229 p.
- Bianco, A. (2006). « No Unions please, we're Wal-Mart », *Business Week*, New York, 12 février, <<http://www.businessweek.com/stories/2006-02-12/no-union-please-were-wal-mart>>, consulté le 8 mars 2014.
- Bigras, Y. (1993). « La déréglementation de l'industrie du camionnage au Québec : de la théorie à la réalité », *L'actualité économique*, vol. 69, n° 3, p. 123-138.
- Bigras, Y. et J. Roy (1999). « Facteurs de compétitivité et stratégies des transporteurs routiers au Québec », *Actes de la 30^e Conférence annuelle du Canadian Transportation Research Forum. Tome 1*, Montréal, gouvernement du Québec, 16-19 mai, p. 1-15.
- Boltanski, L. et E. Chiapello (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. « NRF essai », 971 p.

- Boucher, M.-P. (2009). *Les femmes et la libéralisation globale. Bilan critique des écrits publiés depuis 2003, rapport de recherche*, Montréal, Institut d'études internationales de Montréal et Institut de recherches et d'études féministes (IREF).
- Boucher, M.-P. et Y. Noiseux (2010). *Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises: huit études de cas*, Montréal, Cahier de recherche de l'IREF, n° 23.
- Brouard, M.-P. et G. Santarossa (2003). *Les regroupements municipaux au Québec et leur incidence sur la masse salariale des municipalités: 1992-2000*, Québec, Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir.
- Brunelle, C. (2002). « L'Émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail », *Relations industrielles*, vol. 57, n° 2, p. 282-308.
- Brunelle, D. (2003). *Dérive globale*, Montréal, Boréal, 221 p.
- Bulletin des agriculteurs* (2007). « Les travailleurs migrants au Manitoba peuvent adhérer à un syndicat », 29 juin, <<http://www.lebulletin.com/actualites/les-travailleurs-migrants-au-manitoba-peuvent-adhrer-un-syndicat-7649>>, consulté le 15 mai 2014.
- Bureau parlementaire du budget (2014). *Suivi des dépenses: troisième trimestre de 2014-2014*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Cameron, D. (2008). « Les aides domestiques étrangères ont plus d'accidents, mais pas d'indemnités », *La Presse*, Montréal, 10 novembre, p. A10.
- Campeau, L. et F. Moreault (2001). « La déréglementation de l'industrie du camionnage et des écoles de conduite », *Laboratoire d'éthique publique*, Montréal, INRS Urbanisation, Culture et Société, 130 p.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, coll. « Folio essais », 813 p.
- Castells, M. (1999 [1996]). *La Era de la informacion: Economia, sociedad y cultura. La Sociedad Red*, Mexico, Edición Siglo XXI, Mexico, 590 p.
- Castillo, J.J. (2000). « La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma », dans E. de la Garza Toledo (dir.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Mexico, Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, UAM, Fondo de Cultura Económica, p. 39-64.
- Castillo, J.J. (2006). *El trabajo recobrado: una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Espagne, Miño y Davila editores.
- Castonguay, A. (2004). « Wal-Mart: Jonquière dit non au syndicat », *Le Devoir*, 3 avril, <<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/51448/wal-mart-jonquiere-dit-non-au-syndicat>>, consulté le 4 mars 2014.
- Centrale des syndicats démocratiques – CSD (1999a). *Décisions du Congrès 1999. Réforme du Code du travail*, Montréal, 23 p.
- Centrale des syndicats démocratiques – CSD (1999b). *En voulant ménager la chèvre et le chou, le gouvernement ne règle rien en matière de disparité de traitement*, mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail, Québec, 22 p.
- Centrale des syndicats démocratiques – CSD (2007). *Présentation de Renée Rodrigue au Congrès de 2007*, Montréal, 1 p.
- Centrale des syndicats du Québec – CSQ (2003). *Du déjà vu: un projet de loi anti-constitutionnel, injuste et discriminatoire*, mémoire présenté à la Commission des affaires sociales lors des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 7, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux, Montréal, 14 p.

- Centre d'appui pour les travailleurs agricoles migrants – CATA (2008). *Stage au Centre d'appui pour les travailleurs migrants*, Saint-Rémi, CATA, 1 p.
- Centre international de solidarité ouvrière – CISO (2006). «Un état sous influence: comment le chantage des multinationales menace notre démocratie», *Fiche pédagogique*, Montréal, 8 p.
- Chambre des communes (2009). «Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statuts légaux», *Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration*, Ottawa.
- Charbonneau, M. (1990). *Rapport du comité sur la sous-traitance dans l'industrie du camionnage*, Québec, Ministère des Transports, 59 p.
- Chiasson-Lebel, T. (2005). *Un nouveau syndicat: une nouvelle réalité?*, Montréal, Fédération canadienne des étudiants et étudiantes-Québec, 3 p.
- Chiasson-Lebel, T. (2007). «La syndicalisation de l'assistantat est une façon de ne pas laisser les étudiants employés faire les frais des transformations de l'université», *Relations*, n° 714, 2 p.
- Citoyenneté et immigration Canada – CIC (2010). *Faits et chiffres 2009 – Aperçu de l'immigration: résidents permanents et temporaires*, <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/temporaires/03.asp>>, consulté le 4 mars 2014.
- Citoyenneté et immigration Canada – CIC (2011). *Communiqué – Le ministre Kenney annonce un important changement pour les aides familiaux résidents*, <<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/communiqués/2011/2011-12-15.asp>>, consulté le 10 juin 2013.
- Citoyenneté et immigration Canada – CIC (2012). *Faits et chiffres 2011 – Aperçu de l'immigration: résidents permanents et temporaires*, <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2011/temporaires/03.asp>>, consulté le 8 mars 2014.
- Citoyenneté et immigration Canada – CIC (2013). *Faits et chiffres 2012 – Aperçu de l'immigration: résidents permanents et temporaires*, <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012/temporaires/03.asp>>, consulté le 8 mars 2014.
- Cloutier, L. (2000). «Des camionneurs en grève perturbe le port de Montréal», *La Presse*, 24 octobre, p. D11.
- Coalition Santé Solidarité (2006). *Projet de loi 103. Une vaste ouverture aux assureurs et aux exploitants privés en santé*, <<http://www.cssante.com/node/290>>, consulté le 4 mars 2014.
- Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail (1985). *Le travail: une responsabilité collective. Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*, Québec, Gouvernement du Québec, Publications du Québec, 490 p.
- Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT (2002). *La protection des travailleurs migrants du secteur agricole au Canada, aux États-Unis et au Mexique*, Washington, Secrétariat de l'ANACT.
- Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT (2003). *La protection des travailleurs migrants du secteur agricole, au Canada, aux États-Unis et au Mexique*, Washington, Secrétariat de l'ANACT, 73 p.
- Commission de la fonction publique – CFP (2012). *Rapport annuel 2010-2011 – Description longue*, <<http://www.psc-cfp.gc.ca/arp-rpa/2012/desc-fra.htm#fig1>>, consulté le 4 mars 2014.
- Commission des normes du travail – CNT (2006). *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005. De l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail*, Québec, Publications du Québec, 319 p.

- Commission des normes du travail – CNT (2008). « Le recours aux travailleurs étrangers temporaires : un phénomène en émergence au Québec », *Bulletin d'information de la Commission des normes du travail*, vol. 1, n° 2, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/CN/TalaUNE/vo1_no2_mai/dossier.html>, consulté le 15 mai 2014.
- Commons, J.R. (2004 [1913]). *Labor and Administration*, Kitchener, Batoche Books, 245 p.
- Confédération des syndicats nationaux – CSN (1998). *Mémoire portant sur les clauses «orphelin»*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Québec.
- Confédération des syndicats nationaux – CSN (1999). *Mémoire sur le projet de loi n° 67 modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Québec.
- Confédération des syndicats nationaux – CSN (2008a). *La CSN se penche sur le sort des travailleurs étrangers temporaires*, <<http://www.csn.qc.ca/web/csn/communiquer/-ap/Comm11-06-08.xml>>, consulté le 6 mars 2014.
- Confédération des syndicats nationaux – CSN (2008b). *Propositions adoptées par le 62^e Congrès*, <http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=335f274e-a6b6-40fc-a2d4-d414dd0c369c&groupId=13943>, consulté le 6 mars 2014.
- Confédération des syndicats nationaux – CSN (2010a). *Mettre fin aux disparités de traitements : pour un milieu de travail équitable*, Montréal, CSN, 20 p.
- Confédération des syndicats nationaux – CSN (2010b). *Grille d'analyse des statuts d'emploi dans la convention collective*, Montréal, CSN, 4 p.
- Confédération des syndicats nationaux – CSN (2012). *Québec doit intervenir pour abolir la discrimination systémique dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants au Québec*, <http://www.csn.qc.ca/web/csn/communiquer/-ap/Comm18-12-12a?p_p_state=maximized#UxiBS85Mj_A>, consulté le 6 mars 2014.
- Congrès du travail du Canada – CTC (2003). *La protection de l'assurance-chômage à la baisse pour les sans-emploi du Canada*, Ottawa, CTC, 104 p.
- Conseil canadien pour les réfugiés (2008). *L'essor de la migration temporaire au Canada. Un changement de cap*, Ottawa, Conseil canadien pour les réfugiés.
- Conseil des viandes du Canada, Conseil canadien du porc et Canada porc international (2007). *Renforcer la compétitivité de la filière porcine canadienne*, document présenté au gouvernement du Canada, <http://www.cpc-ccp.com/documents/2007-04_f.pdf>, consulté le 4 mars 2014.
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail – CIAFT-FFQ (2009). *Les répercussions du Régime d'assurance-emploi actuel sur les femmes au Canada*, Montréal, CIAFT-FFQ, 14 p.
- Conseil permanent de la jeunesse – CPJ (2001). *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable*, Québec, Gouvernement du Québec, 123 p., <<http://www.jeunes.gouv.qc.ca/documentation/publications/publications-cpj/documents/emploi/emploi-atypique.pdf>>, consulté le 3 mars 2014.
- Coutu, M. (2010). « Commission des relations du travail – Une victoire pour les travailleurs agricoles migrants », *Le Devoir*, 21 avril, <<http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/287340/commission-des-relations-du-travail-une-victoire-pour-les-travailleurs-agricoles-migrants>>, consulté le 4 mars 2014.
- Crozier, M. (1962). « Sociologie du syndicalisme », dans G. Naville, P. Friedmann et al. (dir.), *Traité de sociologie du travail*, vol. 2, Paris, Armand Colin.
- Daenzer, P.M. (1993). *Regulating Class Privilege, Immigrant Servants in Canada, 1940s-1990s*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 178 p.

- Dagenais, L.F. (1995). *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 69 p.
- Dagenais, L.F. (1998). *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Cowansville, Yvon Blais, coll. « Études et documents de recherche sur les droits et libertés », vol. 7, 233 p.
- D'Amours, M. (2003). « Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement », *Cahiers du CRISES*, Montréal, CRISES, coll. « Thèses et mémoires », vol. 3, n° 7, 449 p.
- D'Amours, M. (2006). *Les lois du travail et le travail atypique*, version provisoire, Montréal, Université Concordia, 11 p.
- Dardot, P. et C. Laval (2009). *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte, 498 p.
- De la Garza, E. (1993). *La sociología del trabajo en México : balance y perspectivas*, Mexico, Primer Congreso latinoamericano de sociología del trabajo.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Mexico, El Colegio de Mexico-Flacso-FCE, 796 p.
- De la Garza, E. et L. Pries (2001). « Trabajo y trabajadores en el cambio social en América Latina », *Revista entre Polis y Mercado*, Mexico, UAM-I.
- Deloitte SA (2012). *Les champions de la distribution 2012. À la conquête de nouveau marché*, Neuilly-sur-Seine, Deloitte SA, 55 p.
- Desjardins, F. (2004). « Grève générale surprise à la SAQ », *Le Devoir*, 20 novembre, <<http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/69069/greve-generale-surprise-a-la-saq>>, consulté le 9 mars 2014.
- Desjardins, F. (2005). « Fin de la grève à la SAQ », *Le Devoir*, 9 février, <<http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/74466/fin-de-la-greve-a-la-saq>>, consulté le 9 mars 2014.
- Desjardins, F. (2013). « Cour suprême – Wal-Mart tente de limiter la portée de l'article 59 du Code du travail », *Le Devoir*, 31 mai, p. A7, <<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/379511/wal-mart-tente-de-limiter-la-portee-de-l-article-59-du-code-du-travail>>, consulté le 6 mars 2014.
- Desmarais, J. (2011). « Wal-Mart sauvé des eaux par la Cour suprême des États-Unis », *socialtravail.uqam.ca, le blogue juridique*, chronique 5, <<http://socialtravail.uqam.ca/2011/06/25/wal-mart-sauve-des-eaux-par-la-cour-supreme-des-etats-unis/>>, consulté le 6 mars 2014.
- Desmarais, J. (2013). « Travailleurs agricoles saisonniers : la voie de l'accréditation syndicale enfin ouverte ! », *socialtravail.uqam.ca, le blogue juridique*, chronique 1, <<http://socialtravail.uqam.ca/2013/04/12/travailleurs-agricoles-saisonniers-la-voie-de-laccreditation-syndicale-enfin-ouverte/>>, consulté le 6 mars 2014.
- Desrochers, L. (2000). *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 201 p.
- Desrosiers, E. (2000a). « Grève au port de Montréal », *Le Devoir*, 28 octobre, p. A5.
- Desrosiers, E. (2000b). « Port de Montréal : la CSN essuie un nouveau coup dur », *Le Devoir*, 9 novembre, p. A3.
- Desrosiers, E. (2005a). « Immigration – Un monde en mouvement », *Le Devoir*, 16 avril, <<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/79507/immigration-un-monde-en-mouvement>>, consulté le 6 mars 2014.

- Desrosiers, E. (2005b). «Après Jonquière, Saint-Hyacinthe – Un deuxième Wal-Mart syndiqué», *Le Devoir*, 20 janvier, <<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/72941/apres-jonquiere-saint-hyacinthe-un-deuxieme-wal-mart-syndique>>, consulté le 6 mars 2014.
- Détail Québec (2012). *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2012-2015*, Montréal, Détail Québec, 175 p.
- Draghici, J. (2012). «Weyburn Wal-Mart wins appeal to count union decertification votes», *CBC News*, 31 décembre, <<http://www.cbc.ca/news/canada/saskatchewan/weyburn-wal-mart-wins-appeal-to-count-union-decertification-votes-1.1285112>>, consulté le 6 mars 2014.
- Dubé, V. et D. Pilon (2006). «Encore sur la route», *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, p. 44-56.
- Dunlop, J.T. (1948). *Insights into Labour Issue*, New York, Macmillan Publishing Company.
- Dupuis, M.-J. (2004). *Renouveau syndical: proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs*, Montréal, CRIMT, 29 p.
- Durand, J.-P. (2004). *La chaîne invisible. Travailleur aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 396 p.
- Ely, R.T. (1886). *The Labor Movement in America*, New York, Thomas Y. Crowell Co, 399 p.
- Esteves, O. (2006). «Résistances populaires», *Monde Diplomatique*, janvier, p. 16-17.
- Falabella, G. (1989). «Un nuevo sindicalismo? Argentina, Brasil y Chile bajo regimenes militares», *Proposiciones*, n° 17, Santiago, SUR, 318 p.
- Featherstone, L. (2005). «Wal-Mart's P.R. War», *Salon*, 2 août, <http://www.salon.com/2005/08/02/walmart_5/>, consulté le 6 mars 2014.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec – FTQ (1997). *Public-Privé: même enjeux, même lutte*, document de travail, Colloque sur l'emploi en mutation, Laval, FTQ.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec – FTQ (1998). *Artisans d'un monde meilleur*, rapport du secrétaire général, 25^e Congrès de la FTQ, Québec.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec – FTQ (2006). *Les auxiliaires de recherche et d'enseignement volés par les universités québécoises*, communiqué de presse, Montréal, FTQ.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec – FTQ (2007). *Document d'appui*, 28^e Congrès de la FTQ, Montréal, 73 p.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec – FTQ (2010). *Résolutions adoptées au 29^e Congrès*, Montréal, 26 p.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec – FTQ (2011). *Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, présenté à la Commission des relations avec les citoyens, Québec, 24 p.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec – FTQ (s. d.). *Le recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires*, <<http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=5273>>, consulté le 8 mai 2014.
- FERME (2006). *Communiqué de presse*, novembre, <http://biz.branchez-vous.com/communiques/detail/communiques_32779.html>, consulté le 8 juillet 2008.
- Flanders, A.D. (1970). *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, Londres, Faber & Faber, 315 p.

- Force Jeunesse (2002). *Les clauses « orphelin » contenues dans les conventions collectives déposées en 2001*, Montréal, Force Jeunesse, 10 p.
- Fortin, B., G. Lacroix et D. Pinard (2009). « Évaluation de l'économie souterraine au Québec: une approche micro-économétrique », *Revue Économique*, vol. 50, n° 5, p. 1257-1274.
- Forum sur le camionnage général (1999). *Synthèse des travaux*, Secrétariat du Forum, décembre; document fourni par Normand Pépin du service de recherche de la CSD, 47 p.
- Fourastié, J. (1979). *Les trente glorieuses ou la révolution invisible 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 299 p.
- Freitag, M. (1998). *Le naufrage de l'université et autres essais d'épistémologie politique*, Montréal, Nota Bene.
- Fribourg, B. (2003). « Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme », *IX Journées de la sociologie du travail*, novembre, Paris.
- Front de défense des non-syndiqués – FDNS (2011). *Règlement modifiant le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*, <<http://www.aubasdelechele.ca/assets/files/nos%20actions/FDNS/migrants/Avis-immigration-fdns.pdf>>, consulté le 6 mars 2014.
- Gagnon, M.-J. (1991). « Le syndicalisme: du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, n° 2, p. 79-95.
- Gagnon, M.-J. (1998). « La "modernisation" du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n° 2, p. 213-230.
- Gagnon, M.-J. (2003). « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu », *Lien social et Politiques – RIAC*, n° 49, p. 15-33.
- Galarneau, D. (2005). « L'écart salarial entre les employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 17, n° 1, p. 5-20.
- Galarneau, D. (2010). « L'emploi temporaire en période de ralentissement », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 11, p. 14.
- Galipeau, S. (2000a). « Grève illégale des camionneurs », *La Presse*, 4 novembre, p. A8.
- Galipeau, S. (2000b). « Le conflit au port de Montréal », *La Presse*, 7 novembre, p. A3.
- García, B. (1988). *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México 1950-1980*. Mexico, El Colegio de México, 212 p.
- Gaudreau, V. (2013). « Québec: le syndicat contestera le congédiement de 50 employés des bibliothèques », *Le Soleil*, 7 mai, <<http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/la-capitale/201305/07/01-4648545-quebec-le-syndicat-contestera-le-congédiement-de-50-employes-des-bibliotheques.php>>, consulté le 8 mars 2014.
- Gauthier, A. (2006). « Vives tensions entre les centrales », *Impact Campus*, septembre.
- Gauthier, J. (1997). « Les jeunes membres de la CEQ aussi syndicalistes que leurs aînés », *Options CEQ*, vol. automne, n° 16, p. 11-35.
- Gélinas, S. (2001). « On a choisi le meilleur », *L'Autjournal*, automne, 2 p.
- Godbout, L. et C. Montmarquette (2014). *L'état des finances publiques du Québec. Rapport d'experts*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Godin, P. (1991). *La révolte des traîneux de pieds. Histoire du Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ)*, Montréal, Boréal, 557 p.
- Gondziola, J. (2005). « Wal-Mart's culture of control », *Canadian Dimension*, vol. 39, n° 3, mai-juin, <<http://canadiandimension.com/articles/1923>>, consulté le 6 mars 2014.
- Gorz, A. (1997). *Misère du présent, richesse du possible*, Paris, Édition Galilée.

- Green, D.A. (2007). «Wage, markets and temporary workers», *Commentary and Facts Sheets*, Ottawa, Canadian Center for Policy Alternatives, <<https://www.policyalternatives.ca/publications/commentary/wages-markets-and-temporary-workers>>, consulté le 14 mai 2014.
- Greene, R. (2004). «Surrender at the supermarket», *LA Weekly*, 4 mars, <<http://www.laweekly.com/2004-03-04/news/surrender-at-the-supermarket/>>, consulté le 6 mars 2014.
- Greenhouse, S. (2010). «Report warned Wal-Mart of risks before bias suit», *The New York Times*, 3 juin, <http://www.nytimes.com/2010/06/04/business/04lawsuit.html?pagewanted=all&_r=0/>, consulté le 6 mars 2014.
- Greenwald, R. (2005). *Walmart: The High Cost of Low Price*, film documentaire, 98 minutes, Culver City, Brave New Films.
- Groupe AGECO (2004). *Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille*, rapport final, Québec.
- Groupe de travail *ad hoc* sur la promotion du travail décent des aides familiales (2009). *Portrait des aides familiales au Québec*, 80 p., <<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/reponse-du-groupe-ad-doc-sur-les-aides-familiales-qc.pdf>>, consulté le 8 mars 2014.
- Groupe de travail interministériel sur le travail autonome (1997). *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, document produit à l'attention du ministre du Travail et de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Québec, Gouvernement du Québec, 50 p.
- Guillon, R. (2003). «Paradigme de mobilisation de la main-d'œuvre et mondialisation: quelques défis pour le syndicalisme», *IX Journées de la sociologie du travail*, novembre, Paris.
- Haiven, L. (2003). «The union and the non-union zone: A framework for the challenge to unions to organize», *Just Labour*, vol. 3, p. 63-74.
- Haiven, L., S. Le Queux, C. Lévesque et G. Murray (2005). «Le renouveau syndical et la restructuration du travail», *Just Labour*, vol. 6 et 7, p. 37-42.
- Halimi, S. (2006). «Wal-Mart à l'assaut du monde», *Monde Diplomatique*, janvier, p. 1 et 16-18.
- Hanley, J. (2008). *Social Condition of SAWP Agricultural Workers as it Influences their Relationship with their Employer*, rapport d'expertise pour le cabinet d'avocats Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino, Montréal.
- Hardt, M. et A. Negri (2000). *Empire*, Cambridge, Harvard University Press, 496 p.
- Hardt, M. et A. Negri (2004). *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*, New York, The Penguin Press, 427 p.
- Harvey, D. et M. Dumont (2006). «L'Université Laval veut se doter d'un syndicat», site Web du SÉtuE, section Archives, <<http://setue.net>>, consulté le 23 juin 2014.
- Heckscher, C.C. (1988). *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*, Ithaca et Londres, Cornell University Press, 302 p.
- Heery, E. et L. Adler (2004). «Organizing the unorganized, varieties of unionism», dans J. Kelly et C.M. Frege (dir.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Heery, E., M. Simms, D. Simpson, R. Delbridge et J. Salmon (2000). «Organizing unionism comes to the UK», *Employee Relations*, vol. 22, n° 1, p. 38-57.
- Hoxie, R.F. (1914). «Trade unionism in the United States: General character and types», *Journal of Political Economy*, vol. 22, n° 3, p. 201-217.

- Hoxie, R.F. (1920). *Trade Unionism in the United States*, New York, Appleton, Century and Crofts Inc.
- Human Rights Watch (2007). *Discounting Rights: Wal-Mart's Violation of US Workers' Right to Freedom of Association*, <<http://www.hrw.org/en/reports/2007/04/30/discounting-rights/>>, consulté le 6 mars 2014.
- Hyman, R. (1998). « La recherche comparative sur le syndicalisme : état des lieux », *Sociologie et société*, n° 2, p. 11-30.
- Industrie Canada (1998). *Le camionnage au Canada. Portrait de l'industrie 1998*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Industrie Canada (2009). *Bulletin trimestriel sur la petite entreprise*, vol. 10, n° 4, 8 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (1999). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, Québec, ISQ, 240 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2005a). *Annuaire québécois des statistiques sur le travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail* (2^e éd. révisée), vol. 1, n° 1, 214 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2005b). « Conditions de travail et rémunération », *Données sociales du Québec*, chap. 6, Québec, ISQ, p. 127-156.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2007). *Réalité des jeunes sur le marché du travail en 2005*, Québec, ISQ, 154 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2008). *Annuaire québécois des statistiques sur le travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail*, vol. 4, n° 2, 246 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2009). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*, vol. 5, n° 1, 281 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2010). *Annuaire québécois des statistiques sur le travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, vol. 6, n° 1, 281 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2012a). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2001-2011*, vol. 8, 265 p.
- Institut de la statistique du Québec – ISQ (2012b). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, Québec, ISQ, 160 p.
- Institut Nord-Sud (2006). *Canada's Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization*, rapport synthèse de l'étude de l'Institut Nord-Sud, Ottawa.
- Internationaliste (L')* (2004). « Attention travailleurs de Wal-Mart! Une victoire pour la syndicalisation au Québec », *L'Internationaliste*, septembre, <<http://www.internationalist.org/walmartquebec0904fr.html>>, consulté le 6 mars 2014.
- Ion, J. (2006). « La dignité, nouvel enjeu de mobilisation », *Revue Sciences Humaines*, n° 172, p. 41-43.
- Jalette, P. et R. Hebdon (2005). *Enquête sur la prestation des services municipaux au Canada 2004. Résumé des résultats*, Montréal, 12 p.
- Jannard, L.-P. et F. Crépeau (2009). « Les travailleurs étrangers temporaires : peu d'espoir d'une réforme du système d'immigration », *Chronique du Cérium*, <<http://www.cerium.ca/Les-travailleurs-etrangers>>, consulté le 6 mars 2014.
- Keynes, J.M. (1969 [1935]). *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris, Payot, 383 p.
- Kochan, T.A. et P. Osterman (1994). *The Mutual Gain Enterprise*, Boston, Harvard Business School Publications, 260 p.

- Kochan, T.A., H.C. Katz et R.B. McKersie (1986). *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books, 287 p.
- Kofman, E. (2004). «Gendered global migrations: Diversity and stratification», *International Feminist Journal of Politics*, vol. 6, n° 4, p. 643-665.
- Kovács, I. (2002). «Como hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta», *Sociología del trabajo*, n° 45, Madrid, España Editores.
- Kumar, P. et C. Schenk (2004). «Institutional and Conceptual Perspectives on Union Renewal», *Notes for presentation at the CRIMT Colloquium on Union Renewal*, Montréal.
- Lagacé, C. et A. Robin-Brisebois (2004). *Travail indépendant et rapport collectif de travail: étude de six regroupement de travailleurs indépendants*, Montréal, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), INRS Urbanisation-Société et Culture, 147 p.
- Lajoie, G. (1990). «Un même malaise économique derrière les revendications des camionneurs», *Les Affaires*, 23 juin.
- Langevin, L. et M.-C. Belleau (2000). *Le trafic des femmes au Canada: une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance*, Québec, Faculté de droit, Université Laval.
- Lapointe-Goupil, R. (2006). «Ce n'est pas une guerre, mais une simple escarmouche», *Impact Campus*, Québec.
- Laprade, Y. (2013). «Walmart: une mobilisation syndicale s'organise», *La Presse*, 1^{er} avril, <<http://www.lapresse.ca/actualites/national/201303/31/01-4636404-walmart-une-mobilisation-syndicale-sorganise.php>>, consulté le 6 mars 2014.
- La Presse* (2001). «Mort annoncée des syndicats indépendants», 14 juin, p. A9.
- La Presse* (2004). «Wal-Mart: le Code du travail du Québec fait saliver les Américains», 5 avril, p. A7.
- La Presse canadienne* (2008). «À Gatineau – Une première convention collective chez Wal-Mart», *Le Devoir*, 16 août, <<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/201736/a-gatineau-une-premiere-convention-collective-chez-wal-mart>>, consulté le 6 mars 2014.
- La Presse canadienne* (2010). «Wal-Mart à Gatineau: les TUAC essuient une défaite», *La Presse*, 21 mai, <<http://affaires.lapresse.ca/economie/commerce-de-detail/201005/21/01-4282613-wal-mart-a-gatineau-les-tuac-essuient-une-defaite.php>>, consulté le 6 mars 2014.
- La Presse canadienne* (2011). «L'accréditation syndicale du Walmart de Saint-Hyacinthe révoquée», *Radio-Canada*, 9 mars, <<http://www.radio-canada.ca/nouvelles/Economie/2011/03/09/017-revocation-walmart-st-hyacinthe.shtml>>, consulté le 6 mars 2014.
- La Presse canadienne* (2012). «Budget Flaherty: départ de plus de 19 000 fonctionnaires fédéraux», *Le Devoir*, 29 mars, <<http://www.ledevoir.com/politique/canada/346193/budget-le-depart-de-plus-de-19-000-fonctionnaires-federaux>>, consulté le 8 mars 2014.
- Latour, C. (2007). *Los Mexicanos. Le combat de Patricia Pérez*, film documentaire, 43 minutes, Montréal, Macumba Doc. Inc.
- Le Devoir* (2005). «Wal-Mart: Brossard dit non au syndicat», 2 avril, <<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/78484/wal-mart-brossard-dit-non-au-syndicat>>, consulté le 6 mars 2014.

- Le Devoir* (2008). « En bref – Wal-Mart: les TUAC contre-interrogent le témoin », 19 avril, <<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/185894/en-bref-wal-mart-les-tuac-contre-interrogent-le-temoin>>, consulté le 8 mars 2014.
- Ledrut, R. (1966). *Sociologie du chômage*, Paris, Presses universitaires de France.
- Léger et Léger (2000). *Études de la situation de travail des camionneurs au Québec*, rapport de recherche préliminaire, étude réalisée pour le compte du ministère des Transport, direction de la mobilité en transport, février, Québec, 50 p.
- Lelièvre, K. (2009). « Une année bien chargée », *Le Pionnier*, vol. 44, n° 5, p. 1-2, <http://www.semb-saq.com/data/journal/2009_12_pionnier.pdf>, consulté le 9 mars 2014.
- Les Affaires* (2013). « Walmart: les TUAC font une deuxième tentative », *Les affaires*, Montréal, <<http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/commerce-de-detail/walmart-les-tuac-font-une-deuxieme-tentative/555886>>, consulté le 3 mars 2014.
- Le Soleil* (1999). « Grève de l'amiante de 1949: un pareil conflit pourrait se reproduire selon la CSD », 17 février, p. A14.
- Lévesque, C. et G. Murray (2003). « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau », *Revue de l'IREs*, n° 41, p. 1-28.
- Lichtenstein, N. (dir.) (2006). *Wall-Mart: The Face of Twenty-First Century Capitalism*, New York, The New Press.
- Marshall, K. (2003). « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 3, p. 5-14.
- Mathieu, I. (2013). « Labeaume confirme le vœu de privatiser une partie du secteur des loisirs », *Le Soleil*, 11 février, <<http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/la-capitale/201302/11/01-4620561-labeaume-confirme-le-voeu-de-privatiser-une-partie-du-secteur-des-loisirs.php>>, consulté le 6 mars 2014.
- Matte, D., D. Baldino et R. Courchesne (1998). « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, vol. 19, n° 5, p. 1-88.
- McKeown, L. et W. Rea (1996). « Wheels of change: Employment in Canada's trucking industry, 1988-1994 », *Trucking in Canada, 1994*, Statistique Canada (53-222-XPB).
- McKeown, L. et W. Rea (1998). « Wheels of change: Employment in Canada's trucking industry, 1988-1994 », *Canadian Economic Structural Change in the Age of NAFTA: Proceedings*, <<http://www.statcan.gc.ca/pub/61-532-x/1997001/article/3500-eng.html>>, consulté le 6 mars 2014.
- Méda, D. (1995). *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 120 p.
- Méda, D. (2004). *Le travail*, Paris, Presses universitaires de France, 127 p.
- Messier, M. (2013a). « Notre Walmart: au Québec dès l'automne », *L'Aut'Journal*, <<http://www.lautjournal.info/default.aspx?page=3&NewsId=4544>>, consulté le 6 mars 2014.
- Messier, M. (2013b). « OURWalmart: le syndicalisme autrement », *L'Aut'Journal*, <<http://www.lautjournal.info/default.aspx?page=3&NewsId=4418>>, consulté le 6 mars 2014.
- Métro* (2008). « Petite victoire dans une lutte à finir pour l'équité salariale », 23 juin, p. 4.
- Meunier, H. (2013). « La Presse incognito chez Walmart », *La Presse*, 28 avril, <<http://www.lapresse.ca/actualites/national/201304/27/01-4645220-la-presse-incognito-chez-walmart.php>>, consulté le 6 mars 2014.

- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec – MAPAQ (2006). *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Antilles*, Québec, Direction du développement de la main-d'œuvre, Institut de technologie agroalimentaire.
- Ministère du Travail – MTQ (2005). *Les arrêts de travail au Québec. Bilan de l'année*, Québec, Travail-Actualités Statistique Travail.
- Monaco, K.A. et D.L. Belman (2001). «How did truck drivers' jobs become so bad? The effects of deregulation, technology, de-unionization and human capital», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, n° 2a, p. 502-524.
- Morin, F. (2001). «L'adaptation des lois du travail aux besoins du XXI^e siècle: carence du processus législatif ou simple absence d'une réelle volonté?», dans J. Bernier, R. Blouin et G. Laflamme (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 109-132.
- Morin, F. (2002). «Modification du Code du travail, juin 2001: orientation générale de la réforme», dans Barreau du Québec (dir.), *Développements récents en droit du travail 2002*, Cowansville, Yvon Blais.
- Morin, F. et J.-Y. Brière (1998). *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson et Lafleur, 1448 p.
- Moulier Boutang, Y. (1998). *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses universitaires de France, série Confrontation, Actuel Marx, 765 p.
- Múnera, R. (1996). «Globalización y movimientos sociales: El nuevo orden global, dimensiones y perspectivas», dans J.-P. Peemans (dir.), *El nuevo orden global, dimensiones y perspectivas*, Bogotá, Universidad nacional de Colombia – Universidad católica de Lovaina, p. 79-100.
- Murray, G. (1989). «Stratégies syndicales face à la précarité», dans G. Laflamme et al. (dir.), *La flexibilité des marchés du travail aux Canada et aux États-Unis*, Genève, OIT, p. 191-208.
- Murray, G. (2004). «Forum: Reorganizing unions. Union myths, enigmas, and other tales: Five challenges for union renewal», *Studies in Political Economy*, n° 74, p. 157-169.
- Murray, G. et P. Verge (1999). *La représentation syndicale: visage juridique actuel et futur*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 182 p.
- Nicoud, A. (2012). «L'exploitation tranquille des travailleurs étrangers», *La Presse*, 18 mars, <<http://www.lapresse.ca/actualites/201203/18/01-4506682-lexploitation-tranquille-des-travailleurs-etrangers.php>>, consulté le 9 mars 2014.
- Nieto, R. (2005). «Qui cueille vos fraises?», *Journal d'Alternatives*, Montréal.
- Nix, F.P. (2003). *Le camionnage au Canada: profil de l'industrie*, Ottawa, Direction de la politique des transports routiers de Transport Canada, 40 p.
- Noël, A. (2007a). «Un journalier privé de sa carte d'assurance-maladie», *La Presse*, 8 juin, p. A5.
- Noël, A. (2007b). «Les mauvais traitements sont courants», *La Presse*, 8 novembre, p. A23.
- Noël, A. (2007c). «Allégations de violences dans les fermes du Québec», *La Presse*, 20 juin, p. A2.
- Noël, A. (2007d). «Des ouvriers migrants exposés aux pesticides», *La Presse*, 9 juillet, p. A2.
- Noël, A. (2007e). «Travailleuses agricoles surveillées», *La Presse*, 31 août, p. A10.

- Noël, A. (2007f). «Syndicalisation des ouvriers agricoles», *La Presse*, 25 octobre, p. A5.
- Noël, A. (2010). «Des loyers illégaux», *La Presse*, Montréal, 3 juillet, p. A2.
- Noiseux, Y. (2006). *La déréglementation dans le transport routier au Québec: précarisation du travail et luttes des camionneurs indépendants*, Montréal, Observatoire des Amériques, 32 p.
- Noiseux, Y. (2008). *État, syndicalisme et travail atypique au Québec: une sociologie des absences et des émergences*, thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal, 871 p.
- Noiseux, Y. (2011). «Le travail atypique au Québec: les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi», *Revue Labour/Le Travail*, n° 67, p. 95-120.
- Noiseux, Y. (2012a). «Le travail atypique au Québec: les jeunes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi», *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 7, n°1, p. 28-54.
- Noiseux, Y. (2012b). «Théories syndicales et travail atypique: historique et piste de réflexion sur une mise à jour s'appuyant sur la sociologie latino-américaine du travail», *Revue Labour, Capital and Society/Travail, Capital et Société*, vol. 44, n° 1, p. 181-202.
- Noiseux, Y. (2012c). «Syndicalisme et organisation des travailleurs atypiques», *Nouveaux cahiers du socialisme*, n° 7, p. 149-164.
- Noiseux, Y. (2012d). «Mondialisation, travail et précarisation: le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail», *Recherches sociographiques*, vol. 53, n° 2, p. 389-414.
- Noiseux, Y. (à paraître). «Syndicalisme et travail atypique: évolution des prises de position des grandes centrales syndicales québécoises», *REMEST*.
- Observatoire de l'administration publique (2004). «La fonction publique de l'État n'a pas le monopole des services publics», *Le Soleil*, 1^{er} mars, p. A17.
- Observatoire de l'administration publique (2012). «L'effectif public total», dans *L'État québécois en perspective*, 8 p., <<http://www.etatquebecois.enap.ca>>, consulté le 23 juin 2014.
- Organisation de coopération et de développement économiques – OCDE (2000) «La déréglementation», *Problèmes économiques*, n° 2682.
- OUR Walmart (s. d.). *Organization United for Respect at Walmart*, <<http://forrespect.org/>>, consulté le 6 mars 2014.
- Palameta, B. (2001). «Qui cotise à un REER? Un nouvel examen», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 13, n° 3, p. 7-13.
- Paquet, R., É. Gosselin et J.-F. Tremblay (2002). *Une synthèse des grandes théories du syndicalisme*, document de recherche 02-01, CRIMT, Université du Québec à Hull.
- Parent, R. (2002). «Au bonheur des poids lourds», *Le Devoir*, 30 octobre, p. B2.
- Perlman, M. (1958). *Labor Union Theories in America*, Westport, Greenwood Press, 313 p.
- Perlman, S. (1928). *A Theory of the Labor Movement*, New York, The Macmillan Press, 321 p.
- Pérusse, D. (1997). «Disparité régionale et emplois non permanents», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 4, p. 43-49.
- Piché, V. (2009). «Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde», *Possibles*, vol. 32, n° 3-4, p. 41-51.
- Pillon, T. et F. Vatin (2003). *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octarès, 501 p.

- Piotet, F. (2003). «La sociologie du travail depuis Georges Friedmann», *L'année sociologique*, vol. 53, n° 2, p. 305-320.
- Piotte, J.-M. (2005). *La grève à la SAQ et son traitement médiatique*, document inédit, Montréal, 40 p.
- Polanyi, Karl. (1983 [1944]). *La grande transformation, Aux origines politiques et économique de notre temps*, Paris, Gallimard.
- Pratte, A. (2004). «Acheter à la SAQ?», *La Presse*, 11 décembre, p. A29.
- Radio-Canada (2004). «Grève à la SAQ: Lucien Bouchard peu optimiste», 14 décembre, <<http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/Index/nouvelles/200412/14/003-bouchard-SAQ.shtml>>, consulté le 10 mai 2014.
- Radio-Canada (2007). «Se syndiquer pour se faire respecter», *Radio-Canada*, 5 mai, <<http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2007/05/05/001-travailleurs-mexicains.shtml>>, consulté le 9 mars 2014.
- Radio-Canada (2010). «Une convention collective chez Walmart», *Radio-Canada*, 7 octobre, <<http://www.radio-canada.ca/regions/ottawa/2010/10/07/001-walmart-syndicat-Gatineau.shtml>>, consulté le 6 mars 2014.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada – RHDCC (2008). *Programme des travailleurs agricoles saisonniers*, Ottawa, Gouvernement du Canada <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml>, consulté le 22 février 2013.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada – RHDCC (2009). *Changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires – Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (Niveaux C et D de la CNP)*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada – RHDCC (2010). *Programme des travailleurs étrangers temporaires. Changements apportés au Programme des aides familiaux résidents*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada – RHDCC (2013). «Le PTAS», <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ptas/description.shtml>, consulté le 22 février 2013.
- Ressources humaines et Développement social Canada – RHDSC (2008a). *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Ressources humaines et Développement social Canada – RHDSC (2008b). *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Ressources humaines et Développement social Canada – RHDSC (2008c). *Directives relatives au Programme des aides familiaux résidents*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Reyna, J.L. et F. Zapata (1974). *Tres estudios sobre el Movimiento Obrero en México*, Mexico, Colegio de Mexico, 202 p.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the New Post-Market Era*, New York, Jeremy P. Tarcher, 350 p.
- Rosanvallon, P. (1984). *La crise de l'État-providence*, Paris, Seuil, 183 p.
- Rose, J.B. et G.N. Chaison (2001). «Unionism in Canada and in the United States in the 21st Century: The prospects for revival», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 56, n° 1, p. 34-65.

- Rouillard, C. (2006). «Les PPP et le CHUM: le mythe du partage du risque», *Le Devoir*, 10 avril, <<http://www.ledevoir.com/non-classe/106410/libre-opinion-les-ppp-et-le-chum-le-mythe-du-partage-du-risque>>, consulté le 6 mars 2014.
- Roy, J. et P. Filiatrault (2000). *Études des conditions de travail des conducteurs et de la situation des camionneurs propriétaires de petites entreprises de camionnage au Québec*, rapport synthèse du Forum sur le camionnage général (21 octobre 1999 et le 31 janvier) – Université du Québec à Montréal, Centre de recherche en gestion, Québec, Ministère des Transports, 8 p.
- Ryan, J.A. (1906). *A Living Wage: Its Ethical and Economic Aspects*, New York, Macmillan, 380 p.
- Schechter, T. (1998). *Race, Class, Women and the State: The Case of Domestic Labour*, Montréal, Black Rose Books, 204 p.
- Scratch, L. (2010). *Compressions d'effectif dans la fonction publique dans les années 1990: contexte et leçons apprises*, Ottawa, Bibliothèque du Parlement, <<http://www.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/2010-20-f.htm#a6>>, consulté le 6 mars 2014.
- Secrétariat du Conseil du Trésor (2005a). *L'effectif de la fonction publique du Québec 2003-2004. Analyse comparative des cinq dernières années*, Québec, Gouvernement du Québec, 148 p.
- Secrétariat du Conseil du Trésor (2005b). *L'effectif de la fonction publique du Québec 2003-2004. Analyse comparative des cinq dernières années (Sommaire)*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Secrétariat du Conseil du Trésor (2008). *L'effectif de la fonction publique 2006-2007. Analyse comparative des cinq dernières années*, Québec, Gouvernement du Québec, 107 p.
- Secrétariat du Conseil du Trésor (2012). *L'effectif de la fonction publique 2010-2011*, Québec, Gouvernement du Québec, 166 p.
- Secrétariat du Conseil du Trésor (s. d. a). *Effectif du secteur parapublic*, <<http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/effectif-des-secteurs-public-et-parapublic/effectif-du-secteur-parapublic/>>, consulté le 6 mars 2014.
- Secrétariat du Conseil du Trésor (s. d. b). *Effectif en ETC par statut d'emploi et secteur de 1997-1998 à 2010-2011*, <http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_secteur_parapublic/statut97_10.pdf>, consulté le 6 mars 2014.
- SÉtUE (2005a). *SÉTUE l'info*, vol. 1, n° 2, Montréal, 2 p.
- SÉtUE (2005b). *SÉTUE l'info*, vol. 2, n° 1, Montréal, 4 p.
- SÉtUE (2006). *SÉTUE l'info*, vol. 2, n° 2, Montréal, 4 p.
- Sherman, R. et K. Voss (2000). «Organize or die: Labor's new tactics and immigrant workers», dans R. McMillan (dir.), *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California*, Ithaca, ILR Press, p. 81-108.
- Shields, A. (2011). «Anticosti: Hydro-Québec aurait cédé un trésor», *Le Devoir*, 14 février, <<http://www.ledevoir.com/environnement/actualites-sur-l-environnement/316778/anticosti-hydro-quebec-aurait-cede-un-tresor>>, consulté le 8 mars 2014.
- Sieffert, D. (2008). «La fable de la crise finale», *Politis*, n° 1019, 25 septembre, <<http://www.politis.fr/1019-Securite-sociale-un-business,4498.html>>, consulté le 6 mars 2014.
- Simons, H.C. (1944). «Some reflections on syndicalism», *The Journal of Political Economy*, vol. LII, n° 1, p. 1-25.
- Sousa Santos, B. de (2001). «Nuestra America: Reinventing a subaltern paradigm of recognition and redistribution», *Culture & Society*, vol. 18, nos 2-3, p. 185-217.

- Sousa Santos, B. de (2003). «Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências», dans B. de Sousa Santos (dir.), *Conhecimento prudente para uma vida decente: Um discurso sobre as ciências revisitado*, Porto, Afrontamento, p. 735-775.
- Statistique Canada (1984). *Enquête sur l'adhésion syndicale*, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2009a). *Tableau 282-0069 Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon le genre de travail, la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S), le sexe et le groupe d'âge, non désaisonnalisées*, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2009b). *Tableau 282-0073. Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, le sexe et le groupe d'âge, non désaisonnalisées*, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2009c). *Tableau 202-0101. Répartition des gains, selon le sexe*, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2010). «Graphique 2. Le nombre de travailleurs étrangers admis au Canada temporairement a affiché une croissance plus rapide que le nombre de personnes admises temporairement pour d'autres raisons», dans *Les ressortissants étrangers qui travaillent temporairement au Canada*, <<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2010002/c-g/11166/c-g002-fra.htm/>>, consulté le 6 mars 2014.
- Statistique Canada (2013). *Tableau 282-0007. Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, non désaisonnalisées*, <<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05?id=2820007&retrLang=fra&lang=fra>>, consulté le 6 mars 2014.
- Sussman, D. (1998). «Cumuler des emplois: une habitude bien ancrée», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 2, p. 25-33.
- Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ – SEMB SAQ (2005). *Convention collective 2005-2009*, <<http://www.semb-saq.com/data/relation%20de%20travail/convention%20collective%202005-2009.pdf>>, consulté le 23 juin 2014.
- Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ – SEMB SAQ (s. d.). *Conventions collectives*, <<http://www.semb-saq.com/page/Conventions-Collectives/23.html#bread>>, consulté le 17 avril 2014.
- Tannenbaum, F. (1921). *The Labor Movement*, New York, Pitman.
- Tapin, J.-R. (1993). *Agences de placement temporaire*, Québec, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Gouvernement du Québec, 84 p.
- Touraine, A. (1955). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, Éditions du CNRS, 202 p.
- Touraine, A. (1966). *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 397 p.
- Touraine, A., M. Wieviorka et F. Dubet (1984). *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 438 p.
- Townson, M. (2002). «Les incidences des formes de travail non traditionnel dans l'application des dispositions fédérales d'équité salariale», *Examen de la législation sur l'équité salariale*, Ottawa, Ministère de la Justice du Canada.
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – TUAC (2006). *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2005*, cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto.

- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – TUAC (2007). *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2006-2007*, cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto, mai.
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – TUAC-Canada et l'Alliance des travailleurs agricoles (2011). *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2010-2011*, Rexdale, Ontario, 25 p.
- Trudeau, G. (1993). «L'impact de l'accord de libre-échange canado-américain sur les relations de travail au Québec et leur encadrement juridique dans l'accord de libre-échange», *La Revue juridique Thémis*, vol. 25, n^{os} 2-3, p. 279-320.
- Tucker, E. (2005). «Wal-Mart and the remaking of Ontario Labour Law», *International Union Rights*, vol. 12, n^o 2, p. 10-11.
- Uppal, S. (2010). «La syndicalisation», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n^o 10, p. 20-29.
- Uppal, S. (2011). «La syndicalisation, 2011», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n^o 4, Statistique Canada 75-001-X, 12 p.
- Vallée, G. (1999). «Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne. Quel rôle pour le droit du travail?», *Relations industrielles*, vol. 54, n^o 2, p. 277-312.
- Veblen, T. (1904). *The Theory of Business Enterprise*, New York, Charles Scribner's Sons, 400 p.
- Verge, P. (2001). «L'adaptation du droit du travail à la nouvelle entreprise», dans J. Bernier et al. (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVI^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 21-42.
- Verma, V. (2003). *The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry level Employment Practices, and the Future of the Program Under Unionization*, Ottawa, Institut Nord Sud.
- Verreault, S. (2005). «Arrestations de grévistes de la SAQ», *La tribu du verbe*, <http://www.latribuduverbe.com/archives/2005/01/arrestations_de_grevistes_de_l.html>, consulté le 9 mars 2014.
- Vineberg, R. (2008). «Migration temporaire et adaptabilité du marché du travail dans les provinces des Prairies et le Nord», dans *Rester ou Partir*, Séminaire de recherches en politiques concernant la migration temporaire, notes d'allocation, Ottawa.
- Wal-Mart Watch (2006). *BETTY v. GOLIATH. A History of Dukes v. Wal-Mart*, novembre, 13 p., <http://walmartwatch.com/wp-content/blogs.dir/2/files/pdf/dukes_backgrounder.pdf>, consulté le 8 mars 2014.
- Webb, S. et B.P. Webb (1897). *Industrial Democracy*, New York, Longmans, Green and Company, 952 p.
- Wilton, R.D. et C. Cranford (2002). «Toward an understanding of the spatiality of social movements: Labor organizing at a private university in Los Angeles», *Social Problems*, vol. 49, n^o 3, p. 374-394.
- Yates, C. (2000). «Staying the decline in union membership: Union organizing in Ontario, 1985-1999», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 55, n^o 4, p. 640-675.
- Yates, C. (2004). «Forum: Reorganizing unions, rebuilding the labor movement by organizing the unorganized – Strategic considerations», *Studies in Political Economy*, n^o 74, p. 171-179.

- Yerochewski, C. *et al.* (2013). « Réforme de l'assurance-emploi et de l'aide sociale. Des machines à produire pauvreté et sous-citoyenneté », *Le Devoir*, 18 avril, <<http://www.ledevoir.com/politique/canada/375937/des-machines-a-produire-pauvrete-et-sous-citoyennete>>, consulté le 8 mars 2014.
- Zapata, F. (2000). « La historia del movimiento obrero en America Latina y sus formas de investigación », dans E. de la Garza (dir.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Mexico, Colegio de Mexico, Facultad latinoamericana de ciencias sociales, UAM, Fondo de cultura económica, p. 371-391.
- Zazueta, C. et R. de la Peña (1981). *Estructura Dual y Piramidal del Sindicalismo Mexicano*, Mexico, CNIET, série Estudios, n° 10, 69 p.
- Zoll, R. (1998). « Le défi de la solidarité organique. Avons-nous besoin de nouvelles institutions pour préserver la cohésion sociale ? », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n° 2, p. 49-58.

COLLECTION
INNOVATION SOCIALE

Dirigée par Jean-Marc Fontan

L'innovation sociale

Les marches d'une construction théorique et pratique

Sous la direction de Benoît Lévesque, Jean-Marc Fontan et Juan-Luis Klein

2014, ISBN 978-2-7605-3963-1, 474 pages

Pour une nouvelle mondialisation

Le défi d'innover

Sous la direction de Juan-Luis Klein et Matthieu Roy

2013, ISBN 978-2-7605-3622-7, 414 pages

Le rôle de l'université dans le développement local

Expériences brésiliennes et québécoises

Sous la direction de Gaëtan Tremblay et Paulo Freire Vieira

2012, ISBN 978-2-7605-3316-5, 272 pages

Initiatives locales et lutte contre la pauvreté et l'exclusion

Sous la direction de Juan-Luis Klein et Christine Champagne

2011, ISBN 978-2-7605-3121-5, 352 pages

L'économie sociale, vecteur d'innovation

L'expérience du Québec

Sous la direction de Marie J. Bouchard

2011, ISBN 978-2-7605-3060-7, 276 pages

Innovation sociale et territoire

Convergences théoriques et pratiques

Sous la direction de Guy Bellemarre et Juan-Luis Klein

2011, ISBN 978-2-7605-2705-8, 212 pages

L'innovation sociale

Émergence et effets sur la transformation des sociétés

Sous la direction de Juan-Luis Klein et Denis Harrisson

2007, ISBN 978-2-7605-1374-7, 482 pages

Pour qui s'intéresse à l'évolution du travail au Québec, le passage à un régime néolibéral au tournant des années 1980 renvoie à un concept : la flexibilisation. Trente ans plus tard, avec la montée en flèche du nombre d'emplois atypiques, force est de constater que flexibilité rime aussi avec précarité, l'emploi atypique se distinguant trop souvent par une moindre rémunération et un accès restreint aux multiples formes de protection sociale. Comment le syndicalisme peut-il s'ajuster aux besoins différenciés d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée et employée sur des marchés du travail toujours plus segmentés ?

L'auteur nous invite à penser le marché du travail à partir de sa périphérie, et à réfléchir à l'innovation syndicale à partir des pratiques, des stratégies et des revendications d'organisations de travailleurs se situant sur les marges de la société salariale. Dans une démarche qui vise le rajeunissement, voire la métamorphose du syndicalisme, il porte attention aux possibilités d'innovation sous-tendue par la nouvelle configuration du travail dans le capitalisme d'aujourd'hui.

Pour ce faire, il présente un état des lieux du travail sur les marchés périphériques au Québec, en accordant une place prépondérante aux expériences des travailleurs, puis expose des pistes de réflexion sur le renouvellement de la théorie syndicale et sur le redéploiement de l'action syndicale au Québec. Enfin, il propose cinq études d'expériences portées, ici et maintenant, par des travailleurs atypiques et des organisations syndicales soucieuses de répondre à leurs besoins différenciés en matière d'organisation collective.

L'ouvrage nous montre que les organisations de travailleurs demeurent déterminantes et constituent l'une des pistes majeures à explorer afin de repenser l'articulation des mobilisations et l'émancipation sociales à l'ère de la mondialisation néolibérale.

■ YANICK NOISEUX est professeur adjoint au Département de sociologie de l'Université de Montréal. Ses travaux portent principalement sur le renouvellement du syndicalisme, les transformations du travail et les politiques sociales dans le contexte de la mondialisation. Membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), du Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) et du Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation (CEIM), il s'intéresse à l'organisation collective sur les marchés périphériques du travail au Canada et en Inde.